

Graziella Fornengo e Marila Guadagnini

UN SOFFITTO DI CRISTALLO?

Le donne nelle posizioni
decisionali in Europa



Fondazione Adriano Olivetti

Quaderni della Fondazione Adriano Olivetti

1. Bartezzaghi, Della Rocca, *Impresa, gruppi professionali e sindacato nella progettazione delle tecnologie informatiche.*
2. D'Alimonte, Reischauer, Thompson, Ysander, *Finanza pubblica e processo di bilancio nelle democrazie occidentali.*
3. Ciborra, *Organizzazione del lavoro e progettazione dei sistemi informativi.*
4. Giuntella, Zucconi, *Fabbrica, Comunità, Democrazia. Testimonianze su Adriano Olivetti e il Movimento Comunità.*
5. Della Rocca, *L'innovazione tecnologica e le relazioni industriali in Italia.*
6. Ciborra, *Gli accordi sulle nuove tecnologie. Casi e problemi di applicazione in Norvegia.*
7. Pisauro, *Programmazione e controllo della spesa pubblica nel Regno Unito.*
8. Perulli, *Modello high tech in USA.*
9. Centro Studi della Fondazione A. Olivetti (a cura del), *Le relazioni industriali nella società dell'informazione.*
10. Martini, Osbat, *Per una memoria storica delle comunità locali.*
11. Schneider, *La partecipazione al cambiamento tecnologico.*
12. Bechelloni, *Guida ragionata alle riviste di informatica.*
13. Antoni, Bettinelli, *Povertà e Stato.*
14. Santamaita, *Educazione, Comunità, Sviluppo. L'impegno educativo di Adriano Olivetti.*
15. Fabbri, Greco, *La comunità concreta: progetto e immagine.*
16. Fabbri, Pastore, *Architetture per il Terzo Millennio. Una seconda rivoluzione urbana?*
17. Schneider, Schneider, *Les fondations culturelles en Europe.*
18. Bechelloni, Buonanno, *Lavoro intellettuale e cultura informatica.*
19. Celsi, Falvo, *I mercati della notizia.*
20. Luciani, *La finanza americana fra euforia e crisi.*
21. il Campo, *La professione giornalistica in Italia. Anno primo: 1988-1989.*
22. Santoris, *Tempo dell'Architettura - Tempo dell'Arte.*
23. Bassanini, Ranci, *Non per profitto. Il settore dei soggetti che erogano servizi di interesse collettivo senza fine di lucro.*
24. Maglione, Michelsons, Rossi, *Economie locali tra grande e piccola impresa.*
25. Cuzzolaro, Frighi, *Reazioni umane alle catastrofi.*
26. D'Amicis, Fulvi, *Conversando con Gino Martinoli.*

Un soffitto di cristallo?

Le donne nelle posizioni
decisionali in Europa

Graziella Fornengo, Marila Guadagnini

Sollecito di ordine nel

lavoro e alla vita

operativa e sociale

di

© 1999 Fondazione Adriano Olivetti
Il testo può essere liberamente riprodotto
purché si citi la presente edizione.

INDICE

<i>Premessa</i>	7
INTRODUZIONE	9
1. Il problema	9
2. L'oggetto della ricerca	11
3. Gli interrogativi della ricerca	13
4. Lo stato delle ricerche in Europa	16
Note	18
 <i>Capitolo Primo</i>	
DONNE AL VERTICE DELLA SOCIETÀ NEI PAESI EUROPEI	19
di <i>Graziella Fornengo</i>	
1. Premessa	19
2. Il caso americano	20
3. La partecipazione delle donne nella vita attiva in Europa	26
a) I tassi di attività (p.27); b) La segregazione occupazionale (p.32); c) Lavori tipici e atipici (p.38); d) Differenziali retributivi (p.40); e) Il soffitto di cristallo (p.42)	
4. Donne e <i>decision making</i> in campo economico: lo stato delle ricerche	43
5. Donne al vertice nel pubblico impiego	46
a) Nella giustizia (p.50); b) Nell'Università (p.54); c) Nella scienza (p.59)	
6. Donne al vertice nel settore privato	60
a) Donne manager (p.60); b) Donne imprenditrici (p.68)	
7. Considerazioni finali	74
Note	76
 <i>Capitolo Secondo</i>	
DONNE NEI POSTI DI DECISIONE POLITICA IN EUROPA	79
di <i>Marila Guadagnini</i>	
1. Il problema	79
2. Stato dell'arte delle ricerche	83
3. Le donne nelle arene decisionali politiche degli Stati membri della Unione Europea e della Norvegia: alcuni dati a confronto	86
4. La diversa integrazione politica delle donne nei paesi europei: alcuni casi a confronto	97
a) I paesi nordici (p.98); b) La Germania (p.112); c) I paesi del Sud Europa: la Spagna, il Portogallo, la Grecia e l'Italia (p.115)	
5. La sottorappresentanza delle donne nelle aree decisionali politiche: fattori determinanti	125
6. Verso una equi-rappresentanza nella politica: le strategie	134
Note	142

Capitolo Terzo

MODELLI DI PAESE A CONFRONTO	147
1. Verso una sintesi	147
2. L'analisi comparata della posizione delle donne in politica ed in economia: i modelli-paese	148
3. Il modello nordico: il ruolo dello Stato	157
a) Due casi emblematici: la Danimarca e la Norvegia (p.157); b) Lo stato sociale e la presenza delle donne in politica (p.162)	
4. I paesi intermedi dell'Europa continentale	167
a) La presenza delle donne in politica in Germania e in Francia (p.167); b) La Germania dopo la riunificazione: due mondi del lavoro a confronto (p. 170)	
5. I paesi mediterranei, dove la famiglia prevale	176
a) Un diverso modello di emancipazione femminile (p.176); b) La sottorappresentazione delle donne in politica (p.178)	
6. Il caso italiano	182
a) Il ruolo delle imprenditrici (p.182); b) La scarsa presenza politica (p.186)	
7. Il ruolo della mobilitazione delle donne	187
Note	189

Capitolo Quarto

CONSIDERAZIONI FINALI	191
1. Il soffitto di cristallo esiste: quali fattori contano?	191
2. Prospettive	199
3. Il ruolo dell'Unione Europea	204
Note	208
BIBLIOGRAFIA	209
APPENDICE	
Donne nelle posizioni decisionali in Italia (1991)	217
<i>Indice delle Tabelle e delle Figure</i>	230

I capitoli Primo e Secondo sono attribuibili rispettivamente a Graziella Fornengo e Marila Guadagnini. I capitoli Terzo e Quarto sono stati scritti congiuntamente dalle autrici in base alle rispettive competenze e pertanto la parte riguardante gli aspetti politici è stata curata da Marila Guadagnini e la parte riguardante gli aspetti economici da Graziella Fornengo.

PREMESSA

Sponsorizzando questo lavoro la Fondazione Adriano Olivetti si inserisce in una tradizione aperta molti anni or sono dalle fondazioni americane. Basti in proposito ricordare l'atteggiamento positivo della Russell Sage Foundation di New York, che ha sponsorizzato una collezione di studi sistematici sulla posizione delle donne nella istruzione universitaria, da quello di Helen Astin del 1969 *The Women Doctorate in America* alla raccolta di saggi a cura di Mariam Chamberlain *Women in Academe: Progress and Prospects* del 1988. Non minore è stato l'impegno della Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, che al tema dell'istruzione superiore delle donne ha addirittura dedicato una serie di ricerche.

Lo scopo era quello di fornire, utilizzando le varie professionalità delle scienze sociali, analisi sistematiche della situazione esistente e dei possibili rimedi alle diseguaglianze esistenti.

I movimenti femministi, che avevano avuto successo nel porre la questione delle diseguaglianze di genere e della necessità di porvi rimedio fra le priorità della politica nazionale, infatti avevano lavorato su basi di evidenza empirica troppo deboli per evitare le accuse di eccessive drammatizzazioni della situazione.

Uno scopo analogo si propone questo lavoro che riguarda i paesi europei - dove le informazioni statistiche sulla posizione delle donne nella società civile e politica sono ancor più scarse che nel caso americano - e che utilizza le competenze di una economista e di una politologa, per tentare un approccio almeno multidisciplinare se non interdisciplinare.

Anche il titolo si riferisce all'esperienza americana della *Glass Ceiling Commission*, istituita nel 1991 dal Presidente, in applicazione del *Civil Rights Act*, con il compito di investigare perché le donne non raggiungono gli stadi più alti della carriera.

Torino, novembre 1998

INTRODUZIONE

1. *Il problema*

Il problema della esigua presenza delle donne ai vertici delle organizzazioni politiche, economiche e sociali ha acquisito una crescente rilevanza all'interno del dibattito politico riguardante lo statuto di genere nelle società contemporanee.

Basti citare come il tema della necessità dell'*empowerment* delle donne abbia costituito una sorta di parola chiave nella Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, tenutasi a Pechino nel 1995.

Tutta la Piattaforma d'Azione, che contiene un programma di attività che dovrebbero essere intraprese negli Stati membri delle Nazioni Unite nei prossimi anni, ruota intorno a questo concetto di *empowerment*. Il documento, infatti, nel suo preambolo, si definisce come "... un'agenda per l'*empowerment* delle donne" e afferma che "... l'uguaglianza tra donne e uomini non è soltanto una questione di diritti o di giustizia sociale, ma costituisce un prerequisito fondamentale per promuovere uno sviluppo che sia veramente a misura della persona umana".

Non solo nel preambolo, ma in più parti della Piattaforma d'Azione, viene sottolineata l'esigenza di una presenza paritaria di uomini e donne nei meccanismi decisionali, nei luoghi cioè dove si prendono decisioni destinate ad avere un impatto sulla collettività, al fine non soltanto di sanare una iniqua situazione di asimmetria di potere tra i generi, ma anche di poter esser in grado di affrontare adeguatamente le sfide che lo sviluppo economico, politico e sociale presenta alle soglie del secondo millennio.

La Piattaforma d'Azione rispecchia il lavoro di riflessione maturato dagli Women's Studies negli ultimi anni e le linee di tendenza adottate da altri Organismi Internazionali. Sia il Consiglio d'Europa, sia l'Unione Europea hanno infatti incluso, nelle politiche a favore della condizione femminile promosse negli anni più recenti, il tema della necessità di promuovere una più consistente presenza delle donne ai vertici delle organizzazioni politiche, economiche e sociali.

Per quanto riguarda l'Unione Europea in particolare, la Commissione Europea nel Terzo programma di azione comunitaria a medio termine per la parità di opportunità tra donne e uomini (1991-1995)

per la prima volta ha sottolineato ufficialmente l'importanza della presenza delle donne nei processi decisionali. Riconoscendo che è impossibile pervenire alla parità di opportunità sul luogo di lavoro, obiettivo sul quale si erano concentrati i programmi precedenti, senza migliorare la condizione della donna nella società, la Commissione ha posto l'accento sulla necessità di rappresentare in misura adeguata le donne nei mezzi di comunicazione e nei processi decisionali.

Anche con il Libro bianco sulla politica sociale europea del 1994, la Commissione si impegna a proseguire le sue attività di ricerca, di informazione e di formazione riguardanti una maggiore partecipazione delle donne alle istanze decisionali pubbliche e private e ad intraprendere azioni in questo campo.

Il Quarto programma di azione comunitaria a medio termine sulla parità di opportunità tra donne e uomini (1996-2000) compie un ulteriore passo avanti, in quanto include esplicitamente la promozione della partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali tra i sei principali obiettivi del programma¹.

Per conseguire questo scopo la Commissione Europea ha fatto ricorso principalmente a due strumenti: la Rete Europea di esperte "Donne e processi decisionali" e un programma di finanziamento comune di progetti mirati a promuovere le donne nel processo decisionale².

Sono stati avviati tre programmi consecutivi di cofinanziamento comune, nel 1993 (per le elezioni europee), nel 1994 (per la partecipazione delle donne ai processi decisionali a livello regionale e locale) e nel 1995, per facilitare la creazione di progetti da finanziare.

Sono state svolte numerose ricerche che hanno fornito un quadro preciso della scarsa rappresentanza delle donne nei processi decisionali. La rete europea di esperte "Donne e processi decisionali" ha raccolto e pubblicato dati e statistiche relativi alla partecipazione delle donne ai vari livelli decisionali negli organi legislativi ed esecutivi a livello nazionale, regionale e locale. È stata esaminata, con la collaborazione di istituti di ricerca specializzati ed università, la partecipazione femminile ai quattro principali gruppi politici del Parlamento Europeo e ai processi decisionali nell'ambito dei sindacati, del settore bancario, della giustizia, dell'istruzione e della sanità pubblica.

Le esperte hanno intrapreso due tipi di azioni: l'organizzazione di

conferenze europee e la promozione di attività di sensibilizzazione³.

L'attenzione per il tema dell'*empowerment* ha implicato anche la promozione di studi e ricerche in questo campo, oltre all'adozione di piani d'azione e di strumenti normativi.

Questa centralità acquisita dal tema dell'*empowerment* all'interno delle politiche a favore delle donne è legata all'azione dei movimenti femministi, nell'ambito dei quali è stata sviluppata una ampia riflessione, che è andata oltre una richiesta di mera inclusione delle donne ai vertici degli organismi di potere, per mettere in discussione la stessa struttura delle organizzazioni sociali e politiche che costituiscono la base dell'ordine patriarcale.

Ma il tema dell'*empowerment* delle donne riveste una centralità, poiché in pochi settori l'asimmetria di potere fra i generi è così visibile ed eclatante come ai vertici della piramide sociale e politica. Basti pensare come le donne siano presenti in misura soltanto dell'11% dei Parlamenti del mondo, e siano pressoché assenti in posti di decisione economici quali la Banca mondiale o la Banca Europea!

2. L'oggetto della ricerca

Alla luce di questo scenario, queste pagine si propongono di offrire una prima ricognizione delle riflessioni, degli studi e delle ricerche condotte nei paesi europei sul problema della presenza delle donne ai vertici delle organizzazioni politiche ed economiche⁴.

In particolare ci è parso utile:

- a) dare conto dei risultati delle ricerche di tipo quantitativo sul fenomeno, che non solo evidenziano gli eventuali progressi (o regressi) ottenuti dalle donne negli organismi decisionali, ma possono offrire un'indicazione utile per l'analisi comparativa, in quanto ci consentono di ricostruire, in modo unitario, un quadro d'insieme. Molto spesso, infatti, le studiose hanno affrontato il problema in modo settoriale, le politologhe occupandosi esclusivamente della presenza delle donne nelle istituzioni politiche e le sociologhe e le economiste studiando la presenza femminile nel mondo del lavoro e nelle imprese;
- b) mostrare quali sono le diverse interpretazioni che sono state avanzate, sulla base delle più interessanti ricerche di tipo "quali-

tativo", per spiegare questa eclatante asimmetria tra i generi, che è rinvenibile ai vertici della piramide sia nell'ambito economico-sociale che in quello politico, malgrado alcuni strumenti adottati nei vari paesi per risolvere il problema.

La ricognizione dei dati e degli studi, che viene riportata nei primi due capitoli di questo libro, si è rivelata utile per un'analisi comparativa fra i paesi europei, un'analisi dalla quale è possibile trarre non solo giudizi sulla posizione relativa delle donne nei vari paesi, talora anche correggendo luoghi comuni diffusi, come ad esempio a proposito dei paesi scandinavi, ma soprattutto perché essa ci offre la possibilità di individuare i fattori che sono all'opera nella spiegazione di questa scarsa presenza delle donne nelle posizioni di potere.

La presenza delle donne nelle posizioni di potere è poco analizzata anche dalle discipline che tradizionalmente studiano il comportamento organizzativo all'interno delle imprese e nelle istituzioni pubbliche educative e civili, tanto che le scienze dell'organizzazione sono abbastanza impreparate nel descrivere carriere professionali e organizzazioni in molte realtà del pubblico impiego, ASL, uffici pubblici, ecc.. Lo studio delle interazioni tra comportamento lavorativo e ambiente esterno, tra qualità della vita e qualità del lavoro, tra cambiamenti del modo di lavorare e cambiamenti tecnologici richiede in realtà un lavoro di confine tra discipline diverse e per questo è ancora oggi una specie di terra di nessuno.

Ma solo una prospettiva interdisciplinare consente di capire la posizione delle donne nel passato e nel presente per cercare di migliorarla nel futuro.

La documentazione raccolta ben testimonia i progressi che le donne hanno compiuto e i significativi mutamenti che si sono verificati nella partecipazione al lavoro, nelle organizzazioni private e nelle istituzioni pubbliche e i cambiamenti che sono avvenuti nella struttura della famiglia e nel ruolo sociale ed economico delle donne. Ma testimonia anche, da un lato, le profonde differenze che tuttora esistono tra i vari paesi europei in funzione di fattori culturali, istituzionali, politici e sociali che l'analisi comparata consente appunto di individuare e, dall'altro, le notevoli similarità che esistono nella cultura delle organizzazioni.

Pensiamo di fare cosa utile agli studi sui temi di genere, che sempre più si affermano nelle varie scienze sociali anche a livello

di semplici tesi di laurea o di dottorato, sottraendo l'argomento alle diatribe politiche femministe o antifemministe per raccogliere invece gli elementi di analisi che sono offerti dalla letteratura scientifica, cercando di individuare le linee di ricerca più promettenti ancora da sviluppare, che sono molte. Ma pensiamo di fare cosa utile anche alla politica, cercando di contribuire ad evitare che si continui ad accrescere la ormai cospicua mole di ricerche sparse, su singoli campioni (che per lo più non consentono delle generalizzazioni), in specifiche località, per limitati gruppi di soggetti, con metodi volontaristici, per indirizzarsi invece a obiettivi più ampi, che permettano di coprire le lacune della documentazione disponibile in Italia e migliorare la qualità delle ricerche svolte.

3. Gli interrogativi della ricerca

Tre interrogativi hanno in particolare guidato la nostra indagine.

- a) Il primo riguarda le tendenze in atto ed è un tentativo di rispondere ai seguenti quesiti: assistiamo, negli anni più recenti, ad un progresso, seppur lento, ma lineare delle donne al vertice della piramide? In altre parole esiste un trend positivo ed in qualche modo irreversibile? E se sì, esso si verifica contemporaneamente nella sfera economica e in quella politica, ovvero si riscontrano trend differenti? Quali sono, a questo proposito, i trend in atto nei vari paesi europei confrontati con l'Italia? È ancora vera l'ipotesi dell'esistenza di una legge ferrea per la quale il numero di donne decresce mano a mano che si sale nella scala che porta ai vertici della piramide politica ed economica? È vero che le donne, dopo aver acquisito tante posizioni sul mercato del lavoro entreranno col passare del tempo anche nelle posizioni di potere a tutti i livelli e, una volta raggiunta una "massa" critica, cioè un numero consistente all'interno delle organizzazioni, renderanno più facile l'accesso alle altre donne?

Nelle prime due parti di questo lavoro vengono forniti una serie di dati volti a dare una dimensione quantitativa del fenomeno, al fine di sfatare luoghi comuni e credenze consolidate, sia ottimistiche che pessimistiche e per valutare vecchie politiche alla luce di nuove realtà.

b) Il secondo interrogativo che ha orientato la nostra analisi fa riferimento alle principali ipotesi che sono state avanzate dagli studi in Europa per spiegare i meccanismi che agiscono nel produrre questa assenza delle donne ai vertici delle organizzazioni politiche ed economiche.

In che misura questa assenza è dovuta al fatto che sono le donne stesse che non chiedono di entrarci (ipotesi che fa riferimento ad una presunta specificità femminile), ovvero in che misura questo è un fenomeno indotto dalla struttura sociale, dai modelli e dagli ostacoli sociali esistenti, dalla cultura delle organizzazioni, ecc.?

I pareri più convincenti al riguardo spiegano l'assenza delle donne nei posti di potere come un fenomeno indotto dal modo col quale sono stati costruiti i ruoli tra i due generi nelle nostre società.

Meccanismi apparentemente invisibili, ma ben reali, precludono la strada al vertice della piramide per le donne. Non a caso, gli studi parlano di un "soffitto di cristallo" vale a dire di una barriera "trasparente" "non visibile" ma tuttavia dura ed invalicabile che ostruisce la strada verso i vertici della politica e dell'economia.

In un suo scritto, Sylvia Walby ben sintetizza la situazione dei meccanismi del predominio maschile, sottolineando come quello che distingue la struttura patriarcale tradizionale da quella contemporanea è che la prima rendeva le donne subalterne tenendole fuori dalla scuola, dal lavoro e dalla politica, mentre oggi " ...il patriarcato non esclude le donne da certi luoghi ma piuttosto le rende subordinate in ciascuno di essi" (Walby, 1989).

Questa ipotesi fa riferimento al fatto che le organizzazioni politiche, economiche e sociali si sono consolidate e strutturate nel tempo sulla base di una rigida divisione dei ruoli tra i generi.

Per molto tempo, infatti, all'uomo è stato affidato il lavoro fuori casa, la carriera, l'esercizio del potere politico: alla donna la gestione della soggettività, il mondo delle emozioni, il lavoro di cura.

Su questa base, l'organizzazione del lavoro, così come della politica, si è strutturata sulla base del presupposto che è parso via via naturale, ma che naturale non era, e cioè che il lavoro e la politica presuppongono individui che vi si dedicano a tempo pieno, poiché dispongono di una "manodopera" che li solleva completamente dal problema della cura (bambini e anziani, ecc.). E questa è una delle ragioni per cui è estremamente difficile l'inserimento al vertice delle donne nelle organizzazioni economiche o politiche. Soprattutto nel campo politico, le studiose hanno mostrato l'artificialità di questa

divisione del lavoro basata sull'appartenenza di sesso (Pateman, 1988) e hanno mostrato come nelle società dove questa divisione del lavoro ha in parte perso la sua connotazione "sessuata", come nei paesi scandinavi, troviamo non soltanto una maggior condivisione dei lavori di cura da parte di uomini e donne, ma anche un maggior numero di donne nei vertici della politica, anche se non nelle altre organizzazioni economiche e sociali. Nel corso del lavoro, si vedrà come questa divisione dei ruoli abbia profondamente impregnato la cultura delle organizzazioni politiche, economiche e sociali, come abbia strutturato il mondo del lavoro e della politica secondo tempi e modalità che rendono difficile per le donne entrare a farvi parte, come abbia dato vita a network di legami personali che configurano i vertici della piramide come una sorta di club per soli uomini.

c) In questo scenario, tuttavia, le ricerche mostrano vigorosi cambiamenti in atto nella politica e nell'economia (unificazione europea, nuove tecnologie, ecc.), in parte legati alla crescente partecipazione delle donne ed è quindi possibile porci il terzo interrogativo che ha guidato la nostra analisi: in che misura i vertici della politica e dell'economia stanno cambiando e in che misura l'entrata delle donne contribuisce a creare un cambiamento che potrà produrre delle modificazioni nelle organizzazioni stesse? In altre parole, in che misura l'entrata delle donne fa una differenza e quali sono i possibili scenari futuri?

A questo fine, nella terza parte mettiamo i paesi europei a confronto tenendo presenti contemporaneamente i due ambiti politico ed economico al fine di far emergere aspetti di somiglianza/differenza in contesti nazionali diversi. Sarà così possibile avanzare alcune ipotesi circa il seguente interrogativo: nei paesi considerati più *women's friendly*, vale a dire nei paesi dove è stato realizzato un *welfare state* più amico delle donne, dove è stata in parte superata la divisione sessuale dei ruoli, dove esistono culture più egualitarie ecc. sta venendo meno il soffitto di cristallo? Una maggior presenza delle donne nei meccanismi di decisione politica può esser considerata una variabile che incide nel favorire una più elevata entrata delle donne anche nelle altre sfere sociali? In altre parole, una maggior partecipazione delle donne al processo decisionale politico favorisce l'infrangersi del soffitto di cristallo, o perlomeno il crearsi di situazioni

che potranno favorire nel tempo il venir meno di questa eclatante asimmetria di potere?

4. Lo stato delle ricerche in Europa

La bibliografia raccolta è sterminata, ma ai nostri occhi non troppo soddisfacente per vari motivi. In primo luogo risente molto del fatto che la documentazione statistica di riferimento è meno sviluppata nel settore economico di quanto accada per la bibliografia politica. Il genere è una variabile scarsamente presa in considerazione nella raccolta di dati statistici, tanto che un programma di *engendering statistics* è stato proposto perfino nei paesi scandinavi che già abbondano di raccolte di dati distinti per genere. Inoltre, le informazioni sulla presenza di donne e uomini ai vari livelli gerarchici spesso non sono disponibili, o se esistono, non sono raccolte regolarmente, per cui i ricercatori devono cercare da sé i dati rilevanti.

Ancor più difficile disporre di informazioni comparabili fra i diversi stati membri, in cui variano le strutture e i criteri di definizione.

Ma la scarsa disponibilità di informazioni quantitative riflette anche le difficoltà connesse alla riflessione sul potere e sui modi di misurarlo, limitandosi al massimo lo svolgimento delle ricerche a verificare la presenza delle donne ai vari livelli gerarchici all'interno delle organizzazioni.

Comune a tutti i paesi è la stretta interazione tra ricerca e politica. Ministeri, Enti Locali, Commissioni di pari opportunità, imprese, associazioni di categoria, hanno tutti commissionato delle ricerche che, raramente (se si eccettuano tesi di laurea, master o dottorato), si sono sviluppate per autonoma iniziativa dell'accademia.

Comune a tutti i paesi è anche la segregazione delle ricerche in questa area, che restano confinate nell'ambito della disciplina in cui si sono sviluppate, sia essa sociologia, politologia, economia della famiglia e del lavoro, *industrial organization and management* e *women studies*, senza alcun dialogo. Nell'ambito di ciascuna di queste discipline chi studia tematiche di genere risulta ugualmente marginalizzato, per cui non ci si può meravigliare dell'assenza di cooperazione interdisciplinare, che darebbe maggiore visibilità a questi studi.

Ciò rappresenta una sensibile differenza anche culturale nei confronti degli Stati Uniti, dove le analisi sulla posizione delle donne hanno ormai acquisito una posizione all'interno delle più prestigiose riviste scientifiche ("Science", "Nature", "Journal of Economic Litera-

ture”), anche al di fuori di quelle più specificatamente dedicate ai problemi delle donne (“Journal of Women’s History”, “Women’s Studies Quarterly”, “Feminist Economics”, ecc.).

Gli studi economici riguardano in genere solo la questione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e i connessi problemi di segregazione occupazionale (orizzontale e verticale) e di differenze salariali, ma non riguardano il tema del potere che qui ci interessa. Infatti si muovono (prudentemente) in un’ottica quantitativa e si confrontano quindi con fenomeni misurabili, anche se non possono eludere la questione se le differenze di genere osservate siano governate da regole di mercato (di tecnologia, di qualità delle prestazioni lavorative) piuttosto che da fattori non economici (attitudini, stereotipi, istituzioni, potere, ecc.).

La rete europea di esperti sulla posizione delle donne nei processi decisionali, che è stata costituita nel corso del Terzo programma di azione a medio termine (1992-1996) dall’Unità per la Parità presso la DGV della Commissione Europea, ha sviluppato un notevole lavoro di ricerca sull’argomento, ma al di fuori dell’ambito pubblico non ha potuto che indirizzarsi ad ambiti specifici, come anche qui faremo, limitandosi a citare nei vari paesi dati sulla presenza femminile in una serie di professioni (anche se le differenze istituzionali riducono spesso il significato della comparazione). Fra i meriti di questo lavoro vi è indubbiamente quello di avere cercato di estendere la valutazione della presenza delle donne nei luoghi decisionali della società civile a molti aspetti della vita sociale finora abbastanza trascurati nella letteratura, come le organizzazioni di volontariato, quelle religiose, gli ordini professionali e le altre rappresentanze delle professioni e delle parti sociali, nell’ipotesi che all’acquisizione di posizioni ai livelli più elevati si giunga dopo avere acquistato visibilità in questi luoghi.

Dal nostro lavoro emerge il ruolo che l’Unione Europea svolge nel promuovere l’uguaglianza delle opportunità fra le donne nei paesi membri, diffondendo nei paesi meno avanzati sotto il profilo dell’uguaglianza tematiche e politiche che già si sono affermate con successo in quelli di avanguardia. Pur nelle diversità di posizioni che caratterizzano il pensiero femminista nei diversi paesi europei, sta emergendo con forza dopo la filosofia della differenza, che ha caratterizzato gli anni Ottanta, un nuovo femminismo più interessato alla gestione del potere.

Note all'Introduzione

¹ Nel marzo 1995 il Consiglio Europeo ha adottato una risoluzione riguardante la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali. In seguito la Commissione ha presentato una proposta di Raccomandazione del Consiglio, successivamente adottata, riguardante la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali.

² La rete europea di esperte "Donne e processi decisionali" è stata costituita nel 1992 con il compito di esaminare gli ostacoli che impediscono alle donne di ottenere posti con mansioni decisionali, nonché di informare e sensibilizzare l'opinione pubblica a questo riguardo e ideare strategie e strumenti atti a conseguire una partecipazione più ampia di donne e uomini ai processi decisionali. La rete opera tramite un'esperta in ogni Stato membro e una coordinatrice europea di base a Bruxelles.

³ La prima importante conferenza è stata organizzata ad Atene con il titolo *Donne al potere* (novembre 1992). Successivamente si sono svolte altre due conferenze, la prima a Bruxelles (marzo 1994) sulle elezioni europee e la seconda a Dublino (marzo 1995) sulle strategie per promuovere la partecipazione delle donne ai processi decisionali politici. Nel maggio 1996, a Roma, è stata organizzata, in collaborazione con la Commissione italiana per le pari opportunità, una conferenza europea conclusiva con il titolo *Le donne per il rinnovamento della politica e della società*.

⁴ Questo lavoro di ricognizione trae spunto da una iniziativa promossa dalla Commissione Europea che ha incaricato un team di studiose di effettuare un'analisi dello stato delle ricerche su "Le donne nei posti di decisione politici". Il team, coordinato da Joni Lovenduski (U.K.), era composto da: Eva Kreisky (Austria), Alison Woodward (Belgio), Anette Borchorst (Danimarca), Catherine Hoskyns (EU), Anne Maria Holli (Finlandia), Amy Mazur e Françoise Gaspard (Francia), Suzanne Seeland (Germania), Maro Pantelidou Maloutas (Grecia), Yvonne Galligan (Irlanda), Marila Guadagnini e Graziella Fornengo (Italia), Monique Laroche-Reeff (Lussemburgo), Mieke Verloo (Olanda), Hege Skjeie (Olanda), Maria Regina Tavares da Silva (Portogallo), Celia Valiente (Spagna), Christina Bergqvist (Svezia).

Il presente lavoro sviluppa i risultati emersi dallo studio, utilizzando dati e riflessioni tratti da altre fonti.

Capitolo Primo

DONNE AL VERTICE DELLA SOCIETÀ NEI PAESI EUROPEI

di *Graziella Fornengo*

1. *Premessa**

La crescita dei livelli di scolarità e la partecipazione massiccia delle donne al mondo del lavoro sono i principali indicatori del processo di emancipazione femminile.

Il lavoro pagato delle donne è diventato la norma nei paesi occidentali. Oggi nei paesi del Nord Europa, negli Stati Uniti e perfino in Giappone lavorano $\frac{3}{4}$ delle donne in età lavorativa, mentre solo nei paesi (più poveri) dell'Europa mediterranea non si arriva al 50%.

Ma era lo stesso anche nelle società agricole, prima dell'avvento della rivoluzione industriale che ha condotto il lavoro fuori casa, spesso con la partecipazione delle giovani donne, almeno fino al matrimonio o all'arrivo del primo figlio. Solo dopo la Seconda guerra mondiale, con l'aumento del benessere nei paesi occidentali si afferma il modello di famiglia mononucleare, con madre a casa che guarda i figli e padre fuori al lavoro.

Il fenomeno del massiccio accesso al lavoro extra domestico delle donne, anche sposate, ha accompagnato le altre grandi trasformazioni economiche e sociali del mondo occidentale e ha fatto contemporaneamente emergere nuovi modelli familiari. Ha introdotto profonde modifiche nelle tendenze demografiche, riducendo la natalità, che - tranne che negli Stati Uniti e in alcuni paesi nordici - raggiunge ormai livelli bassissimi, per cui il figlio unico sta diventando normale e spesso le donne sono senza figli, anche perché la contraccezione ha consentito di programmare il numero dei figli, che arrivano tardi e in numero sempre minore, consentendo alla madre di lavorare.

La madre che lavora è la figura dominante anche negli Stati Uniti (dove lavorano tre su quattro madri), per cui se un tempo la madre che lavora era criticata per non curare abbastanza i figli, adesso è quella che sta a casa che deve giustificarsi.

Il doppio lavoro produce tuttavia vite frenetiche (anche se gli uomini aiutano più di prima nei lavori di cura) e la mancanza di tempo è la principale lamentela delle donne che lavorano, le quali però acquisiscono potere di acquisto e una garanzia di tenore di vita sod-

disfacente, anche nel caso di divorzio (che negli Stati Uniti interessa un matrimonio su due).

L'aumento dell'istruzione ha portato le donne nel mondo del lavoro qualificato: fra coloro che dispongono di istruzione superiore lavorano tante donne quanti uomini, anche se esse sono ancora poco numerose in taluni corsi universitari come ingegneria e business, ma sono ormai pari agli uomini in legge e medicina.

La crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro è stata favorita anche dai mutamenti nella domanda. Nei paesi occidentali si sono ridotti i lavori pesanti dell'industria, tradizionalmente compiuti dagli uomini (fonderie, cantieri navali), mentre aumentavano i lavori leggeri impiegatizi e nei servizi, che spesso sono anche atipici, nel senso che richiedono part time, sono temporanei, si svolgono in ore inusuali, sono a tempo determinato spesso insicuri e poco pagati. Le donne alla ricerca di compatibilità con i loro impegni familiari si sono dimostrate più flessibili e disponibili a questi lavori.

Per questa flessibilità la crisi del mercato del lavoro europeo degli anni Novanta non è riuscita a scacciarne le donne, anche se esse non hanno ancora acquisito una vera uguaglianza professionale. La femminilizzazione del lavoro non è infatti ancora sfociata in una vera integrazione degli impieghi e continua a sussistere segregazione occupazionale sia orizzontale - che si accompagna al mantenimento di differenziali salariali malgrado decenni di legislazione sulla parità - sia verticale, che mantiene ancora le donne lontane dalle posizioni di vertice delle organizzazioni economiche e che è oggetto del nostro studio.

2. Il caso americano

Un eccellente articolo di rassegna di Francine Blau¹ (1998) su una rivista prestigiosa come il *Journal of Economic Literature* mostra come negli Stati Uniti l'argomento del genere abbia oramai superato i limiti angusti del dibattito femminista per approdare alle più prestigiose sedi scientifiche.

Esso offre una accurata rassegna dei mutamenti nella posizione femminile che sono intervenuti un periodo di tempo abbastanza lungo (venticinque anni), in cui sono modificate radicalmente le condizioni del mercato del lavoro americano, essenzialmente a cau-

sa dell'ampliarsi dei divari di reddito e della modificazione della struttura della famiglia.

Ma significativamente non si occupa della questione del *soffitto di cristallo*, perché su questo argomento è difficile raccogliere informazioni quantitative, comparabili nel tempo e nello spazio, a causa della molteplicità delle organizzazioni interessate.

Guardando anzitutto alla partecipazione delle donne alla forze di lavoro, la Blau osserva che la relazione tra partecipazione e benessere delle donne non è ovvia. Infatti per gli economisti la decisione di partecipare al mercato del lavoro² è frutto di una decisione di massimizzazione dell'utilità, che dipende non solo dall'individuo, ma anche dalle sue relazioni con la sua famiglia.

Se la partecipazione certamente rappresenta il principale indicatore delle trasformazioni dei ruoli di genere che hanno caratterizzato il periodo in considerazione, è anche direttamente legata al benessere delle donne almeno per due importanti motivi:

- perché è aumentato il numero delle donne sole e delle famiglie con un capofamiglia donna per cui il lavoro e i redditi che ne derivano rappresentano sicuramente un indicatore di benessere;
- anche all'interno delle coppie sposate il lavoro femminile rappresenta uno degli strumenti per allontanare la povertà o comunque ridurre il grado di diseguaglianza dei redditi familiari.

Inoltre il lavoro delle donne e i loro redditi hanno una notevole influenza nel modo con cui le risorse sono allocate all'interno del matrimonio³.

Infine la crescente partecipazione delle donne alla vita attiva può aumentare il loro livello di esperienza di lavoro: ovviamente questo si verifica solo per le donne che hanno lavorato durante tutta la loro vita attiva, mentre l'aumentata partecipazione include anche le nuove entranti.

Come si vede in Tabella 1, la partecipazione delle donne americane al mercato del lavoro è cresciuta tra il 1970 e il 1995 di quasi 23 punti percentuali passando dal 49% del 1970 al 71,5% del 1995. Per quanto la partecipazione si sia accresciuta per le donne in ogni fascia di età, la crescita è soprattutto dovuta al considerevole aumento della partecipazione delle giovani donne, connessa al rinvio della decisione di generare e all'aumento del numero dei divorzi. Tuttavia aumenta anche l'attaccamento al lavoro delle giovani madri e delle donne sposate⁴, tanto che si registra un aumento della

partecipazione per tutte le coorti di età, ad eccezione dell'ultima, nella quale cominciano a verificarsi i pensionamenti.

Tabella 1: La partecipazione delle donne americane al lavoro dal 1970 al 1995 per età ed istruzione (%)

	1970	1980	1990	1995
Totale	0.490	0.596	0.689	0.715
Per età :				
25 - 34 anni	0.456	0.660	0.737	0.745
35 - 44 anni	0.513	0.660	0.763	0.771
45 - 54 anni	0.544	0.598	0.706	0.752
55 - 64 anni	0.437	0.417	0.453	0.492
Per età ed istruzione:				
A. < di 12 anni di istr.	0.430	0.439	0.462	0.472
25 - 34 anni	0.403	0.490	0.505	0.505
35 - 44 anni	0.476	0.537	0.569	0.542
45 - 54 anni	0.479	0.476	0.507	0.538
55 - 64 anni	0.367	0.308	0.319	0.319
B. 12 anni di istruz.	0.513	0.614	0.687	0.689
25 - 34 anni	0.455	0.642	0.721	0.722
35 - 44 anni	0.527	0.676	0.763	0.751
45 - 54 anni	0.578	0.625	0.716	0.731
55 - 64 anni	0.494	0.472	0.471	0.490
C. 13 - 15 anni istruz.	0.509	0.665	0.759	0.773
25 - 34 anni	0.455	0.704	0.780	0.772
35 - 44 anni	0.527	0.700	0.803	0.824
45 - 54 anni	0.570	0.666	0.774	0.799
55 - 64 anni	0.506	0.491	0.555	0.586
D. 16 e più anni istruz.	0.608	0.736	0.811	0.828
25 - 34 anni	0.576	0.775	0.850	0.856
35 - 44 anni	0.576	0.749	0.824	0.835
45 - 54 anni	0.674	0.739	0.830	0.856
55 - 64 anni	0.641	0.545	0.595	0.636

Fonte: Blau F. (1998), cit.

Se si confronta il tasso di partecipazione femminile con quello maschile nel periodo considerato si scopre che, per effetto dei fe-

nomeni prima citati, la differenza fra la partecipazione maschile e femminile si è ridotta dai 45 punti percentuali del 1970 ai 16 del 1990⁵.

Anche negli Stati Uniti si conferma quella stretta associazione tra livelli di istruzione e partecipazione al lavoro che vedremo emergere anche in Europa, ed è opportuno rilevare che la stessa associazione si manifesta per gli uomini: si riduce la partecipazione alla forza lavoro per tutti i *drop out* della scuola media superiore, tanto maschi che femmine. Dato che le coppie tendono ad essere formate fra persone con analoghi livelli di istruzione, si potrebbe allora sostenere che la crescente partecipazione delle donne è dovuta alla necessità di sostituzione del reddito declinante dei loro coniugi piuttosto che non al positivo effetto di aumento del reddito dovuto ai loro salari? La risposta è no se si guarda ai dati disaggregati, perché hanno aumentato la loro partecipazione più le donne sposate con uomini dal reddito medio-alto, che sono anche quelle con maggiore educazione e che hanno sperimentato un aumento dei loro redditi da lavoro superiore a quello delle donne meno educate, anche perché, aspettandosi di lavorare di più lungo tutto il loro ciclo di vita, investono di più in capitale umano. Tuttavia né le spiegazioni economiche (aumento dei propri redditi da lavoro e riduzione del ruolo di quelli del marito) né quelle demografiche (nascite procrastinate, matrimoni ritardati, minore influenza dell'età dei figli, ecc.) sono in grado di spiegare compiutamente il fenomeno della crescente partecipazione delle donne alla vita attiva, che pare piuttosto significativo del fatto che il ruolo economico delle donne all'interno della famiglia è cambiato e che le loro scelte sono piuttosto determinate da motivazioni individuali che familiari.

Quanto alle retribuzioni, che rappresentano naturalmente il secondo aspetto del benessere che dal lavoro deriva alle donne, è da rilevare anzitutto che ad esse - o meglio alle differenze rispetto alle retribuzioni degli uomini - è associata quella segregazione occupazionale per cui le donne sono spesso confinate in occupazioni meno pagate, per loro scelta specifica o per discriminazione. È difficile empiricamente osservare il peso delle due spiegazioni quando si può guardare solo al risultato, cioè alla segregazione occupazionale e quindi alla discriminazione salariale. Ma non si può escludere che la discriminazione abbia un ruolo importante, quando si osservino le barriere istituzionali che a lungo hanno impedito l'accesso delle donne a talune professioni e si deve ugualmente riconoscere che

spesso la segregazione occupazionale ha alimentato gli stereotipi sulle capacità, preferenze, ruoli sociali ed economici delle donne.

Tabella 2: Confronto tra le retribuzioni femminili e maschili per età ed istruzione (1969-1994) (lavoratori a tempo pieno) (°/°)

	1969	1979	1989	1994
Totale	0.562	0.583	0.682	0.717
Per età:				
25 - 34 anni	0.598	0.665	0.785	0.827
35 - 44 anni	0.520	0.542	0.664	0.720
45 - 54 anni	0.541	0.535	0.620	0.651
55 - 64 anni	0.600	0.554	0.582	0.615
Per età ed istruzione:				
A. < di 12 anni di istr.	0.560	0.568	0.682	0.670
25 - 34 anni	0.556	0.630	0.738	0.713
35 - 44 anni	0.546	0.581	0.685	0.639
45 - 54 anni	0.557	0.532	0.660	0.662
55 - 64 anni	0.574	0.558	0.603	0.607
B. 12 anni di istruz.	0.553	0.577	0.662	0.710
25 - 34 anni	0.577	0.621	0.712	0.779
35 - 44 anni	0.526	0.539	0.657	0.700
45 - 54 anni	0.536	0.558	0.596	0.651
55 - 64 anni	0.563	0.567	0.606	0.633
C. 13 - 15 anni di istruz.	0.568	0.608	0.680	0.715
25 - 34 anni	0.617	0.676	0.748	0.776
35 - 44 anni	0.538	0.565	0.665	0.711
45 - 54 anni	0.526	0.557	0.641	0.681
55 - 64 anni	0.569	0.534	0.612	0.663
D. 16 e più anni istruz.	0.589	0.598	0.694	0.722
25 - 34 anni	0.660	0.715	0.796	0.831
35 - 44 anni	0.554	0.561	0.698	0.736
45 - 54 anni	0.540	0.526	0.645	0.685
55 - 64 anni	0.542	0.570	0.617	0.647

Fonte: Blau F. (1998), cit.

Negli Stati Uniti si può tuttavia rilevare con soddisfazione che, nel corso del lungo periodo di tempo considerato nel lavoro della Blau, il gap salariale tra donne e uomini si ridotto per ogni classe di età e ogni livello di istruzione, passando per l'insieme dei lavoratori dal 56,2% del 1969 al 71,7% del 1994, con incrementi particolarmente cospicui nel gruppo di età più giovane (25-34 anni) e quasi nessun incremento nelle classi di età più elevate (Tabella 2). Ed è ugualmente soddisfacente rilevare che ciò è avvenuto in concomitanza con una netta riduzione della segregazione occupazionale⁶, sia perché è aumentata la presenza delle donne in occupazioni tradizionalmente maschili, sia perché è aumentato il peso delle occupazioni già integrate.

La conquista appare particolarmente significativa in un periodo in cui forze potenti come l'impatto della nuove tecnologie e il crescente ruolo della competizione internazionale modificavano profondamente il mercato del lavoro americano, in cui si accentuava il peso delle occupazioni più qualificate; mentre il declino della sindacalizzazione e del peso relativo dei salari minimi penalizzava i lavoratori meno qualificati. È dunque diminuita la discriminazione verso le donne nei lavori più qualificati o sono aumentate le loro capacità (*skills*)? Una risposta è difficile. Nel frattempo le politiche pubbliche antidiscriminazione non si sono accentuate, ma semmai attenuate, ma la discriminazione potrebbe essersi ridotta semplicemente perché sempre più considerata socialmente inaccettabile. È probabile tuttavia che siano soprattutto migliorate le caratteristiche delle donne lavoratrici; oltre al già menzionato livello di istruzione, assume un ruolo importante il fatto che sempre più a lungo esse rimangono sul posto di lavoro e di conseguenza il datore di lavoro, che valuta questa aumentata probabilità di mantenere il posto, investe di più nella loro formazione specifica.

Aumentano però le diseguaglianze familiari, poiché partecipano di più al mercato del lavoro donne sposate con uomini con redditi elevati e assai simili a quelli delle mogli (il rapporto fra reddito da lavoro della moglie e quello del marito è salito dal 56% del 1979 al 73% del 1994) ed inoltre la percentuale delle famiglie in cui il reddito della moglie supera il 90% di quello del marito è passata dal 23% al 37% del totale.

In sintesi si può affermare che le donne americane hanno fatto considerevoli progressi nel corso del periodo 1970-1995: le differenze di genere nella partecipazione alla forza lavoro si sono ridotte e

le donne rimangono più a lungo nel mercato nel corso della loro vita. Anche la segregazione occupazionale si è ridotta e i salari si sono avvicinati a quelli degli uomini.

Tuttavia la discriminazione continua ad esistere ai livelli elevati delle carriere, per la difficoltà di combinare lavoro e famiglia. Ma le differenze fra le donne si sono accentuate: mentre migliorava la posizione occupazionale di quelle con più elevati livelli di istruzione, le donne meno istruite perdevano posti di lavoro.

3. La partecipazione delle donne alla vita attiva in Europa

L'accesso delle donne al lavoro pagato è una delle trasformazioni sociali più profonde che in tempi e in misure diverse interessa tutti i paesi europei e impronta la costruzione europea in corso.

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è certamente l'argomento più studiato sotto diversi profili disciplinari: dalla filosofia all'economia⁷ e ampiamente dalla sociologia.

Spiegazioni economiche della ineguaglianza fra uomini e donne in questo mercato sono basate sull'economia dell'informazione e delle istituzioni, ma anche sul modello neoclassico, mentre in sociologia si basano sulla tesi della costruzione sociale del genere in cui, secondo gli studi più recenti, assume rilievo anche il tipo di *welfare state*. I differenziali salariali vengono studiati sulla base di ipotesi teoriche connesse alla teoria del capitale umano.

Nei paesi europei non esiste una formale esplicita discriminazione lavorativa collegata al genere: è però indubbio che di fatto uomini e donne non solo accedono in misura differenziata alle diverse professioni, ma hanno anche diverse possibilità di carriera e quindi di accedere a posizioni di maggior rilievo, retribuzione e prestigio.

L'Unione Europea ha svolto in tutti i paesi membri un ruolo essenziale nel definire lo standard dei diritti delle donne all'accesso ai ruoli decisionali sia attraverso le proprie disposizioni che attraverso la giurisprudenza della Corte di giustizia. Il principio di eguaglianza salariale a parità di lavoro è sancito dall'art. 119 del Trattato di Roma; il principio della uguale paga per uguale lavoro dalla Direttiva sulla uguaglianza salariale del 1975. L'uguale trattamento nell'accesso all'occupazione, alla formazione professionale, alla promozione e alle condizioni di lavoro è previsto dalla Direttiva sull'uguale trattamento del 1976.

Tuttavia non sempre le direttive hanno avuto la stessa applicazione nei diversi paesi e, d'altra parte, quando fissano principi ambiziosi in tema di parità vengono poi annacquate per ottenere il consenso degli Stati più arretrati.

La posizione delle donne sul mercato europeo del lavoro è ampiamente analizzata nei lavori della rete europea di esperti che segue regolarmente, per conto dell'unità "Uguaglianza di opportunità" della Direzione V della Commissione Europea, aspetti particolari della occupazione femminile. I risultati di questi studi confluiscono in un rapporto di sintesi dei lavori svolti nei 12 paesi membri, che viene semestralmente pubblicato nel "Bulletin sur les femmes et l'emploi dans l'Union européenne" e ripreso in altre pubblicazioni europee quali i "Quaderni delle donne europee". Ai dati così raccolti facciamo qui riferimento.

a) I tassi di attività

I dati raccolti nel Figura 1 illustrano anzitutto⁸ come la femminilizzazione della forza lavoro comunitaria nel corso del decennio 1985-1996 sia aumentata non solo per effetto dell'aumento del tasso di attività femminile (la proporzione di donne in età lavorativa che domandano lavoro o sono occupate), ma anche perché i giovani di entrambi i sessi tendono ad essere più scolarizzati e i pensionamenti - prevalentemente maschili - sono avvenuti in età più giovane.

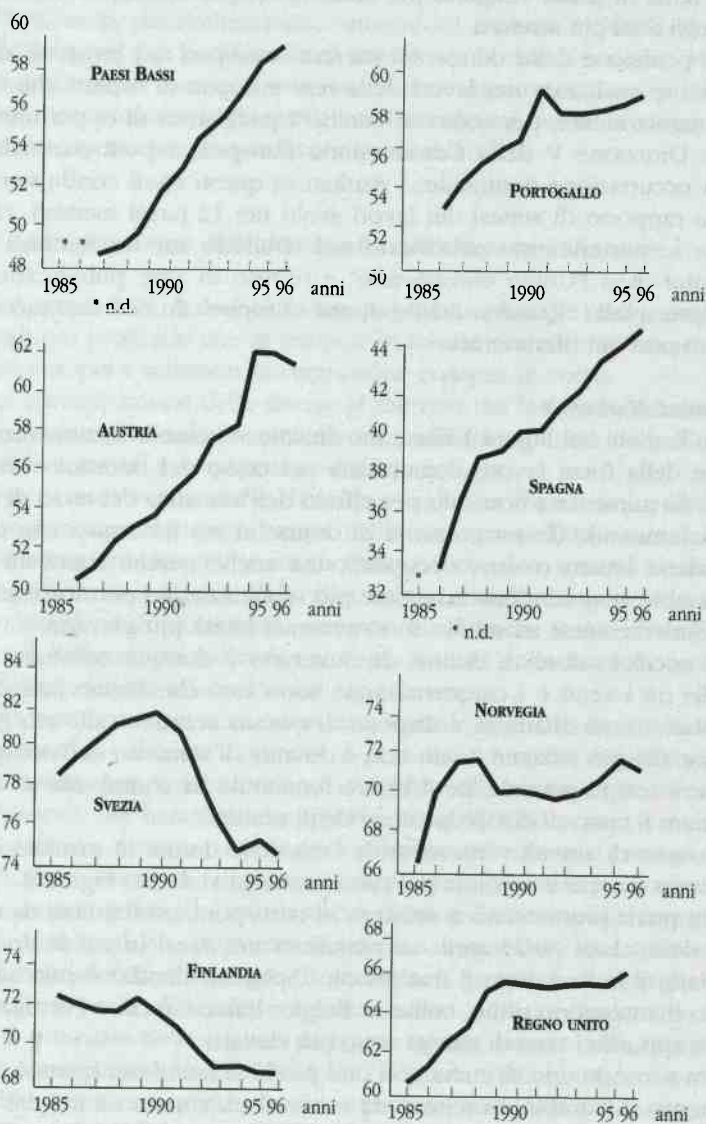
Il nocciolo duro di donne che lavorano è dunque costituito da quelle tra i venti e i cinquanta anni: sono loro che hanno fatto aumentare i tassi di attività a dispetto di quanto accadeva alle più giovani e alle più anziane. E ciò non è dovuto all'aumento dell'occupazione a tempo parziale, né il lavoro femminile ha contribuito ad aumentare il tasso di disoccupazione degli uomini.

Il tasso di attività varia secondo l'età delle donne in maniera abbastanza diversa a seconda dei paesi, come si vede nel Figura 2.

Un picco pronunciato a sinistra - in corrispondenza ai tassi di attività delle classi 20-25 anni - si manifesta nei paesi in cui le donne lasciano il lavoro dopo il matrimonio (Spagna, Irlanda) e solo alcune lo mantengono dopo, come in Belgio, Italia, Grecia e Portogallo, dove appunto i tassi di attività sono più elevati.

Un secondo tipo di curva con due picchi si manifesta quando è la presenza di bambini in tenera età e non il matrimonio a influire sui tassi di attività femminili: è il caso di Germania, Austria e Paesi Bassi, dove un secondo picco corrisponde al ritorno al lavoro delle ma-

Figura 1: Tasso di attività femminile nei paesi europei (1985-1996)



Fonte: EUROSTAT, *Annuario*, 1997.

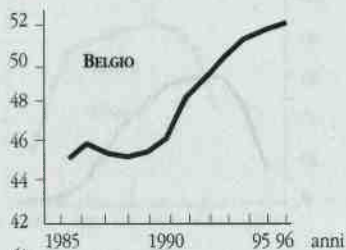
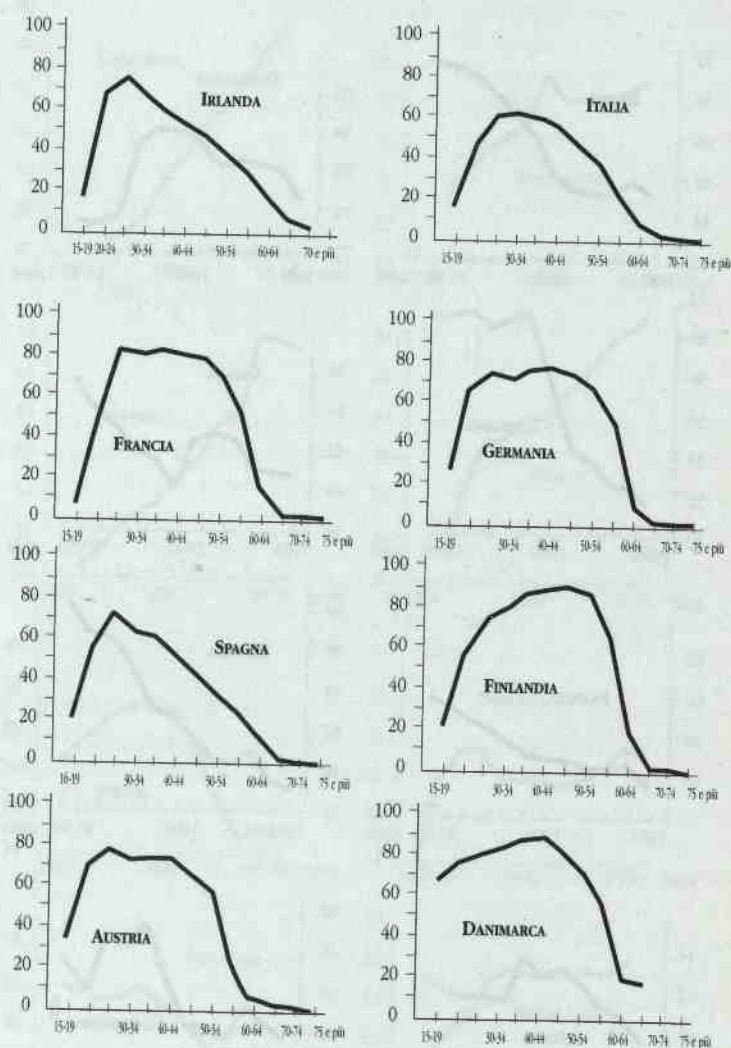
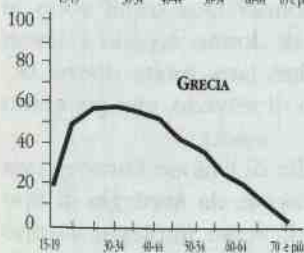
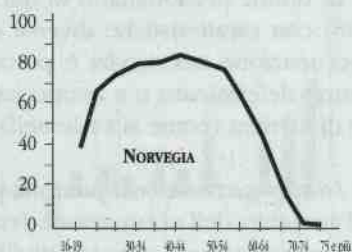
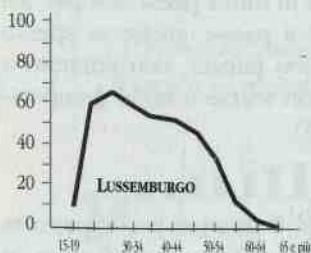
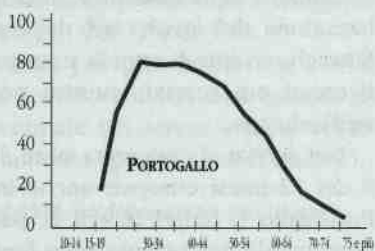
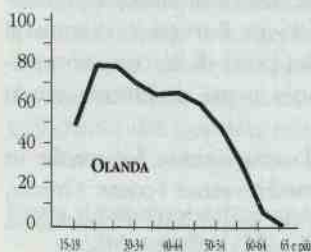
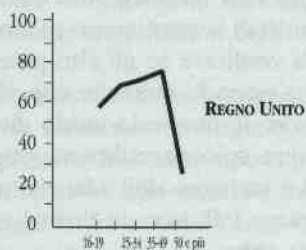
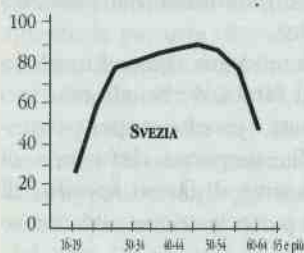


Figura 2: Tasso di attività per classi di età al 1996



Fonte: Ilo, Labour Statistics, 1997.



dri quando i figli sono diventati grandi (dopo i trenta anni).

Solo i paesi nordici presentano curve di tassi di attività femminili per classi di età senza picchi, che stanno ad indicare che l'arrivo di un figlio non influisce sulla partecipazione femminile, ma piuttosto sull'orario di lavoro (tempo pieno o parziale).

È da verificare se gli altri paesi europei tendono verso il modello danese, essendo evidente che gli impegni familiari che allontanano dal lavoro le donne in modo diverso in tutti i paesi europei potranno essere solo parzialmente superati dalla auspicata diffusione di servizi a sostegno dell'infanzia: una moltitudine di fattori specifici di ogni paese influisce sui diversi modelli di partecipazione alle donne alla vita attiva.

Dal lato della domanda, una delle cause dell'aumentata femminilizzazione del lavoro nel decennio 1985-95 in Europa è dovuta al fatto che in questi anni la maggior parte dei posti di lavoro sono stati creati nei servizi, mentre pochi erano i posti di lavoro creati nell'industria.

Nei servizi si concentra oltre il 70% dell'occupazione femminile in 9 dei 12 paesi europei; anche in quelli mediterranei (come Grecia, Portogallo e Italia) in cui la partecipazione femminile è bassa, la percentuale dell'occupazione femminile nei servizi supera il 50%.

Le donne predominano in questi lavori in tutti i paesi europei, sia pure con caratteristiche diverse da paese a paese, anche se spesso l'occupazione nei servizi è precaria e poco pagata, con contratti a tempo determinato o a tempo parziale, con scarse o nulle prospettive di carriera (come si vede nella Figura 5).

b) La segregazione occupazionale

All'aumento dell'occupazione femminile si è dunque accompagnata una segregazione occupazionale delle donne? Due trend sono in opera: da un lato un numero crescente di donne accede a lavori professionalmente qualificati, mentre, d'altro lato, molte donne occupano posti impiegatizi di basso livello o di servizio, che già erano molto femminilizzati.

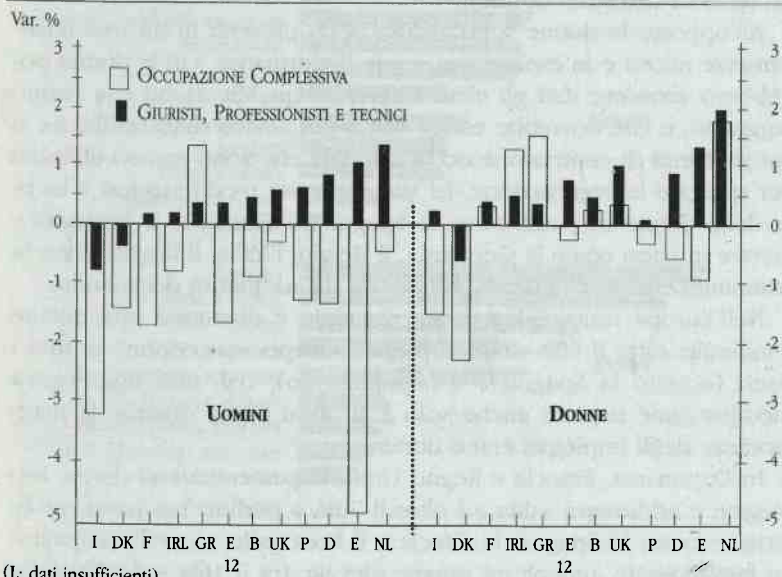
Nel lungo periodo sta avvenendo a livello di Unione Europea una graduale svolta nella struttura dell'occupazione, da impieghi di tipo manuale, specializzati o non specializzati, verso impieghi di tipo non manuale, altamente qualificato, che richiedono un elevato livello di istruzione e di formazione. Tale svolta è stata particolarmente marcata durante i periodi di recessione economica, in cui la doman-

da di qualifiche di alto livello ha continuato a crescere, mentre i lavoratori con qualifiche relativamente scarse hanno subito in prima persona perdite di posti di lavoro - specie nell'industria - ed hanno inoltre incontrato difficoltà a trovare occupazioni alternative in quanto la penuria di posti ha determinato un inasprirsi della concorrenza sul mercato del lavoro⁹.

Nel biennio 1992-94¹⁰, durante il quale il numero totale degli occupati è diminuito del 2% nell'Unione, il numero di dirigenti, professionisti e tecnici occupati è salito del 3,5%. Nel contempo il numero di occupati in impieghi meno specializzati, di tipo manuale (occupazioni elementari) e nei settori dell'agricoltura e della pesca è sceso del 10%. Di conseguenza in soli due anni in rapporto all'occupazione complessiva la quota rappresentata dalle professioni a maggiore specializzazione è aumentata da poco più del 31% al 33%.

Le stesse tendenze sono evidenti sia per gli uomini che per le donne, sebbene per le donne si sia anche verificata una crescita significativa del numero relativo di occupate nei servizi e nelle vendite, oltre che nelle professioni più altamente specializzate (Figura 4).

Figura 3: Variazione dell'occupazione per giuristi, professionisti e tecnici negli Stati membri (1992-1994)



Fonte: UNIONE EUROPEA, *Relazione sull'occupazione in Europa*, 1995.

Questo modello si ripete nella maggioranza degli Stati membri. Tra il 1992 e il 1994 tutti i paesi dell'Unione, ad eccezione della Danimarca, hanno registrato un'espansione della proporzione di dirigenti, professionisti e tecnici in rapporto all'occupazione complessiva sia per gli uomini che per le donne (Figura 3)¹¹ con una correlativa diminuzione, in termini sia relativi che assoluti, del numero di uomini e donne occupati in impieghi manuali in tutta l'Unione, con l'unica eccezione della Grecia e del Portogallo¹².

Se le donne stanno dunque aumentando le loro posizioni in professioni qualificate, da una migliore osservazione si scopre che esse sono tuttora concentrate in alcune di queste professioni. L'insegnamento occupa a seconda dei paesi dal 5% al 12% di tutte le donne, e in tutti i paesi, eccetto l'Olanda, la maggioranza degli insegnanti è donna. Ma a livello universitario la maggioranza è saldamente detenuta dagli uomini. Il basso livello delle retribuzioni nel settore dell'insegnamento sembra all'origine dello scarso coinvolgimento degli uomini in questa professione, più che non l'orario di lavoro, che vede spesso impegnati più uomini che donne proprio quando è ridotto (come nel caso dell'Olanda, dove nella scuola secondaria la maggior parte degli insegnanti è occupata a tempo parziale, ma solo un terzo di essi sono donne).

All'opposto le donne sono ancora poco presenti in un'area relativamente nuova e in espansione, come l'informatica, cui le donne potrebbero accedere dati gli elevati livelli di qualificazione che hanno raggiunto, e che dovrebbe essere libera dai vincoli della tradizione e dai problemi di contrazione occupazionale che sono spesso utilizzati per spiegare la segregazione. La situazione sta modificandosi a favore delle donne in paesi come la Spagna, la Francia e il Portogallo, mentre in paesi come la Germania, il Belgio, l'Italia, il Regno Unito la femminilizzazione di queste professioni sta addirittura declinando.

Nell'Europa unita il lavoro impiegatizio è diventato tipicamente femminile: oltre il 60% degli impiegati europei sono donne in tutti i paesi (eccetto la Spagna e il Lussemburgo), con una significativa modificazione rispetto anche solo a 10 anni prima quando la maggioranza degli impiegati erano uomini.

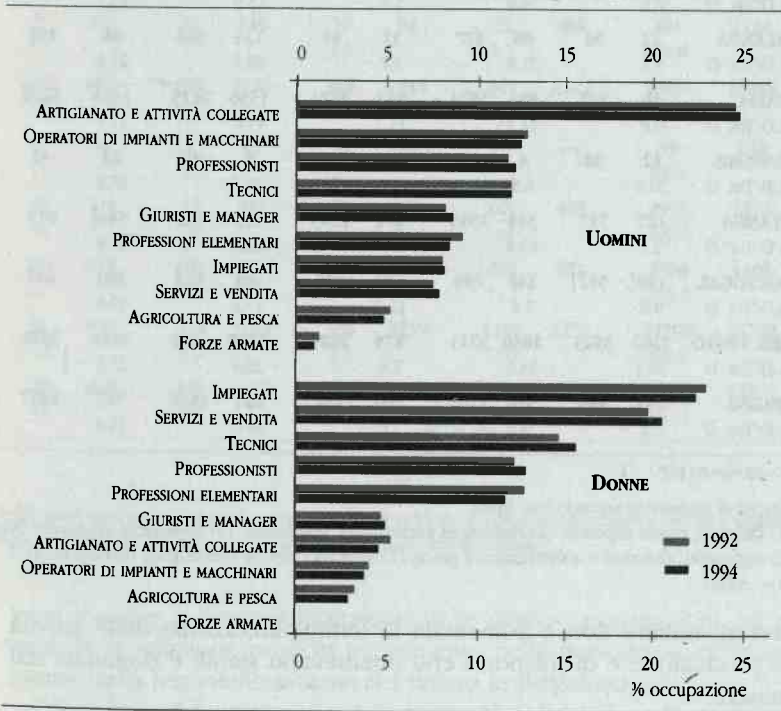
In Danimarca, Francia e Regno Unito la percentuale di donne impiegate è addirittura salita ad oltre il 70% e perfino nei paesi mediterranei come la Spagna, la Grecia e il Portogallo, dove l'occupazione femminile in agricoltura rimane elevata, tra il 16% e il 20% delle donne è occupato come impiegata.

Ma gli uomini occupano la maggior parte dei posti nell'industria e nelle costruzioni (fra gli addetti alla produzione l'85% sono maschi).

Un'altra area che è rimasta tipicamente maschile è quella connessa ai trasporti, dove la quota dei maschi si aggira tra il 95% e il 99%, probabilmente a causa delle lunghe ore di lavoro, ma anche del tradizionale carattere maschile di questi lavori, enfatizzato anche dalle organizzazioni sindacali che vi appartengono, e forse anche per il fatto che le donne non vi ambiscono a causa delle retribuzioni non elevate e delle dure condizioni di lavoro.

In definitiva si può dunque dire che la segregazione occupazionale in Europa ha cambiato aspetto negli ultimi decenni perché, sia pure con le differenze tra paese e paese che abbiamo rilevato, le donne hanno essenzialmente aumentato le loro posizioni nelle occupazioni che si espandevano nell'impiego (specie pubblico) e nei

Figura 4: Professioni di donne e uomini nell'Unione Europea (1992 e 1994)



Fonte: UNIONE EUROPEA, *Relazione sull'occupazione in Europa*, 1995.

Tabella 3: Occupazione per gruppi di professioni (1992) (valori assoluti in .000)

Gruppi professioni	1		2		3		4		5	
	D	TOT.	D	TOT.	D	TOT.	D	TOT.	D	TOT.
EUR 12	3440	11.662	6801	16377	8233	17376	12877	19449	10802	16775
% D/Tot. D	6.1		12.0		14.7		23.0		19.3	
BELGIO	117	365	366	696	94	297	389	678	208	330
% D/Tot. D	8.0		24.7		6.3		26.2		14.0	
DANIMARCA	42	237	128	312	242	431	262	354	295	379
% D/Tot. D	3.4		10.5		19.8		21.5		24.2	
FRANCIA	843	2667	1017	2941	1714	3522	2428	3186	1708	2306
% D/Tot. D	8.9		10.7		18.0		25.5		18.0	
GERMANIA	507	1963	1302	3782	3574	6387	3265	4865	2697	3606
% D/Tot. D	3.3		8.6		23.4		21.4		17.7	
GRECIA	83	366	190	414	69	192	178	335	170	390
% D/Tot. D	6.5		14.9		5.4		13.9		13.3	
IRLANDA	22	96	88	177	11	41	114	166	98	191
% D/Tot. D	5.5		21.8		2.7		28.3		24.3	
ITALIA	40	227	984	1874	813	2424	1356	2615	1494	3216
% D/Tot. D	0.6		14.2		11.7		19.6		21.5	
LUSSEMB.	12	30	4	15	—	—	6	12	22	41
% D/Tot. D	20.0		6.8				10.2		37.3	
OLANDA	127	717	384	1015	491	1085	549	852	544	812
% D/Tot. D	5.1		15.4		19.7		22.0		21.8	
PORTOGAL.	190	512	148	299	244	475	301	501	389	641
% D/Tot. D	9.6		7.4		12.3		15.2		19.6	
REG. UNITO	1162	3523	1650	3711	875	2029	3208	4339	2410	3376
% D/Tot. D	10.3		14.6		7.8		28.4		21.3	
SPAGNA	295	959	540	1141	106	493	821	1546	767	1487
% D/Tot. D	7.2		13.2		2.6		20.0		18.8	

Fonte: Eurostat (1995)

Gruppi di professioni secondo Isco 1988:

(1) Dirigenti, quadri superiori; (2) Professioni intellettuali e scientifiche; (3) Professioni intermedie (tecnici)
(6) Agricoltori, allevatori e addetti caccia e pesca; (7) Artigiani e operai specializzati; (8) Conduttori di
D = donne.

servizi, mentre non è aumentata la femminilizzazione delle attività di produzione e di trasporto che rimanevano stabili e dominate dai maschi.

Non esiste però relazione tra il tasso di attività femminile dei di-

6		7		8		9		Totale	
D	TOT.	D	TOT.	D	TOT.	D	TOT.	D	TOT.
1501 2.7	4985	2887 5.2	22514	2331 4.2	12705	7144 12.8	14616	56016 100.0	136459
37 2.5	115	71 4.8	645	30 2.0	226	170 11.5	374	1482 100.0	3726
12 1.0	43	22 1.8	311	53 4.3	211	165 13.5	342	1221 100.0	2620
58 0.6	295	146 1.5	2606	606 6.4	2604	987 10.4	1625	9507 100.0	21752
233 1.5	818	794 5.2	7122	561 3.7	3068	2310 15.2	4639	15243 100.0	36250
330 25.8	792	120 9.4	675	39 3.0	298	100 7.8	194	1279 100.0	3656
7 1.7	123	31 7.7	146	10 2.5	94	22 5.5	100	403 100.0	1134
348 5.0	1066	690 9.9	3226	368 5.3	1915	846 12.2	2122	6939 100.0	18685
—	—	2 3.4	45	13 22.0	18	—	—	59 100.0	164
59 2.4	215	47 1.8	747	71 2.8	473	226 9.0	458	2498 100.0	6374
154 7.7	315	295 14.8	1022	45 2.2	294	222 11.2	421	1988 100.0	4480
38 0.3	335	373 3.3	3525	386 3.4	2135	1198 10.6	2275	11300 100.0	25248
225 5.5	866	296 7.2	2444	149 3.6	1369	898 21.9	2066	4097 100.0	12371

(4) Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione; (5) Professioni relative a servizi e vendite; impianti, operatori macchinari e montaggio; (9) Personale non qualificato.

versi paesi e la femminilizzazione delle diverse occupazioni, se si esclude la relazione positiva tra aumento della partecipazione e aumento della femminilizzazione del lavoro impiegatizio.

Né esiste relazione tra il tasso di attività femminile e la presenza

delle donne nelle professioni elevate (quelle del gruppo 1 nelle Tabelle 3 e 3 bis).

Tabella 3 bis: Quota delle donne in ogni gruppo di professioni (1992) (in %)

Gruppi di professioni	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	D/Tot
EUR 12	29.5	41.5	47.4	66.2	64.4	30.1	12.8	18.3	48.9	41.0
BELGIO	32.1	52.6	31.6	57.4	63.0	32.2	11.0	13.3	45.5	39.8
DANIMARCA	17.7	41.0	56.1	74.0	77.8	28.0	7.1	25.1	48.2	46.6
FRANCIA	31.6	34.6	48.7	76.2	74.1	19.7	5.6	23.3	60.7	43.7
GERMANIA	25.8	34.4	56.0	67.1	74.8	28.5	11.1	18.3	49.8	42.0
GRECIA	29.3	46.0	36.0	53.1	43.6	41.7	17.8	13.1	51.5	35.0
IRLANDA	23.0	49.7	26.8	68.7	51.3	5.7	21.2	10.6	22.0	35.5
ITALIA	17.6	52.5	33.5	51.9	46.5	32.6	21.4	19.2	40.0	37.1
LUSSEMBURGO	40.0	26.7	n.d.	50.0	53.7	n.d.	4.4	n.d.	n.d.	36.0
OLANDA	17.7	37.8	45.3	64.4	67.0	27.4	6.3	17.6	49.3	39.2
PORTOGALLO	37.1	49.5	51.4	60.0	60.7	48.9	28.9	15.3	52.7	44.4
REGNO UNITO	33.0	44.5	43.1	73.9	71.4	11.3	10.6	18.1	52.7	44.8
SPAGNA	30.8	47.3	21.5	53.1	51.6	26.0	12.1	10.9	43.5	33.1

Fonte: Eurostat (1995).

Gruppi di professioni secondo ISCO 1988:

(1) Dirigenti, quadri superiori; (2) Professioni intellettuali e scientifiche; (3) Professioni intermedie (tecnici); (4) Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione; (5) Professioni relative a servizi e vendite; (6) Agricoltori, allevatori e addetti caccia e pesca; (7) Artigiani e operai specializzati; (8) Conduttori di impianti, operatori macchinari e montaggio; (9) Personale non qualificato.

c) Lavori tipici e atipici

Due su cinque posti di lavoro in Europa sono oggi occupati da donne e di questi 8 su 10 nei lavori *part time*, 7 su 10 nei coadiuvanti familiari e 5 su 10 nei lavori temporanei.

La distribuzione occupazionale delle lavoratrici *part time* differisce significativamente da quella delle lavoratrici *full time* (Figura 5):

- sono il doppio di quelle a tempo pieno nei servizi, l'occupazione più femminilizzata;
- un quarto delle donne a tempo parziale lavora come impiegata, contro un terzo delle donne a tempo pieno;
- nelle professioni sono il 17% *part time* e il 20% *full time* e nella produzione la distanza è di 6 punti percentuali;
- le lavoratrici a tempo pieno prevalgono nelle professioni più inte-

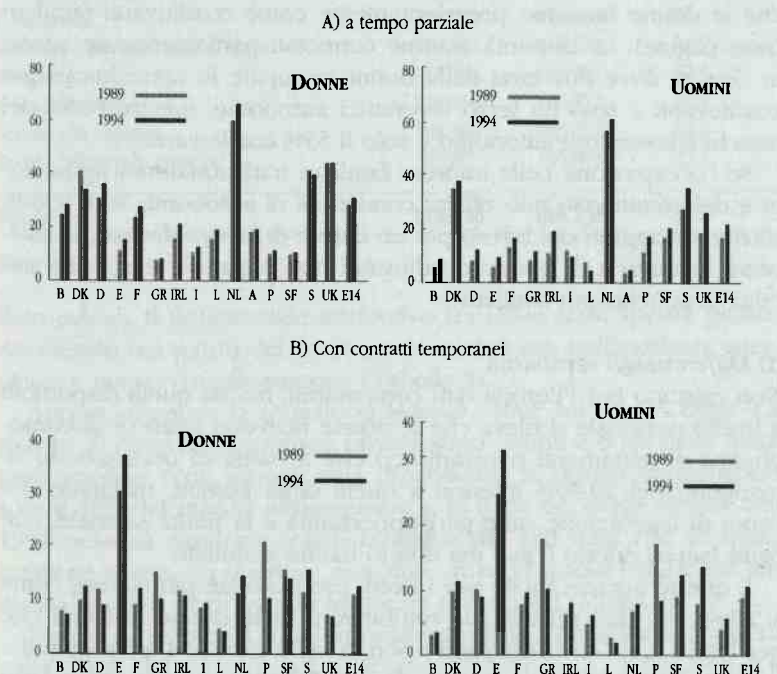
grate nei generi, mentre quelle a tempo parziale sono confinate nelle professioni più femminilizzate.

Quanto al *lavoro temporaneo*, va detto anzitutto che la sua presenza varia molto da paese a paese in relazione alla regolamentazione del mercato del lavoro: raggiunge un picco del 30% in Spagna, seguita da Grecia e Portogallo (Figura 5).

Le differenze di genere non sono in media molto pronunciate, ma esistono e in cinque paesi (Belgio, Regno Unito, Irlanda, Lussemburgo e Olanda) le lavoratrici temporanee sono il doppio dei lavoratori.

Anche la distribuzione del lavoro temporaneo per occupazioni tende a seguire quella del lavoro a tempo pieno per entrambi i generi.

Figura 5: Proporzione di donne e uomini in occupazioni atipiche (1989 e 1994) (in %)



Fonte: COMMISSION EUROPÉENNE, «Emploi et affaires sociales», Magazine de l'égalité des chances, n. 3, dic. 1997.

Lavoro autonomo e coadiuvanti familiari presentano invece le più manifeste discrepanze di genere: il 75% dei lavoratori autonomi in Europa sono uomini e una percentuale analoga di coadiuvanti familiari sono donne.

Queste modalità di occupazione prevalgono nei paesi mediterranei: sono lavoratori autonomi oltre il 43% degli uomini e il 20% delle donne in Grecia, il 28% degli uomini e 17% delle donne in Italia; il 23% degli uomini e il 16% delle donne in Spagna; in Portogallo il 26% di entrambi i sessi. Con percentuali più basse la stessa graduatoria di paesi si ritrova per i coadiuvanti familiari.

Si tratta di occupazioni prevalentemente legate all'agricoltura e al commercio al dettaglio, in cui spesso le donne coadiuvanti svolgono lavori impiegatizi (tengono la contabilità dell'azienda familiare).

Anche se apparentemente *l'agricoltura e il commercio* sembrano offrire maggiore integrazione tra lavoro femminile e maschile, una più attenta analisi rivela una evidente disparità contrattuale, dato che le donne lavorano prevalentemente come coadiuvanti familiari (non pagate). La disparità assume connotati particolarmente vistosi in Grecia, dove due terzi delle donne occupate in agricoltura sono coadiuvanti e solo un terzo lavoratrici autonome, mentre l'80% dei maschi è lavoratore autonomo e solo il 55% coadiuvante.

Se l'occupazione nelle imprese familiari tradizionali dell'agricoltura e del commercio può offrire condizioni di autonomia e di soddisfazione maggiori del lavoro per un datore di lavoro diverso, la sicurezza finanziaria di queste coadiuvanti non pagate è legata alla stabilità delle relazioni familiari.

d) *Differenziali retributivi*

Non esistono per l'Europa dati comparabili, ma da quelli disponibili a livello nazionale si rileva che le donne ricevono salari (e di conseguenza di trattamenti pensionistici) che a parità di occupazione rimangono del 20-30% inferiori a quelli degli uomini, malgrado decenni di legislazione sulle pari opportunità e la parità salariale, che certo hanno ridotto il gap ma non lo hanno annullato.

E questo accade anche per i livelli professionali più elevati, come si rileva nei dati relativi alle retribuzioni delle donne dirigenti che per l'Italia e la Germania sono riportati nelle Tabelle 4 e 5 seguenti.

In *Italia* le retribuzioni delle donne dirigenti, pur avendo ridotto nel corso degli ultimi anni l'ampio divario che le separava da quelle dei colleghi uomini, sono ancora inferiori di quasi il 20% rispetto al

Tabella 4: ITALIA. Retribuzioni lorde annue dei dirigenti delle aziende private per sesso e settori di attività (1996) (in migliaia di lire)

Settori	DIRIGENTI		% D/tot.
	Donne	Totali	
Prodotti energetici	147.385	185.448	79.5
Miner. e metalli ferrosi e non	117.037	144.124	81.2
Min., prod. a base min. non metal.	101.410	134.916	75.2
Prodotti chimici e farmac.	131.160	152.250	86.1
Prod. metallo, macch. agr. e ind.	118.052	138.283	85.4
Macc. uff., strum.prec.,ottica,ecc.	123.563	136.841	90.3
Mezzi di trasporto	126.815	155.749	81.4
Alim., bevande e tabacco	128.221	151.918	84.4
Tess.,abbigl.,pelli, cuoio, calz.	117.985	136.523	86.4
Legno e mobili in legno	99.802	111.657	89.4
Carta, editoria, gomma, plastica	123.237	144.376	85.4
Altri prodotti industriali	123.504	143.588	86.0
Costruzioni	100.902	128.828	78.3
Commer., alberghi, pubbl. eserc.	118.533	140.179	84.6
Trasporti	112.364	139.524	80.5
Comunicazioni	144.266	176.872	81.6
Servizi alle imprese	129.388	185.872	69.6
Servizi privati alle persone	96.987	135.863	71.4
Totale	118.896	146.238	81.3

Fonte: Cida.

dato medio. Il differenziale retributivo fra i due sessi appare piuttosto elevato nei settori del credito e assicurazione, nell'industria energetica e nei servizi alle persone (Tabella 4).

Ancora peggiore la situazione *tedesca*, dove solo il 9% degli 1,1 milioni di dirigenti di aziende private sono donne e dove nelle maggiori imprese (con oltre 5 mila dipendenti) le donne raggiungono solo il 10% del *middle management* e lo 0.6% dei livelli elevati. Nel 1991 nessuna superava infatti la soglia dei 150 mila DM all'anno, neppure se era un direttore generale, quando questa soglia era superata dal 60% degli uomini in questa posizione (Tabella 5).

Non vi è uniformità di interpretazione nella letteratura economica sulle cause dei differenziali retributivi (Del Boca D., 1993, cap. 8 e Addis E., 1997, cap.3), anche all'interno delle stesse categorie occupazionali, dove l'esperienza di lavoro e il livello di istruzione degli

uomini e delle donne sono simili. Tra le variabili importanti vi sono però le caratteristiche del posto di lavoro (funzioni svolte, settori a diversa intensità di occupazione femminile), oltre alla pura discriminazione (che è difficile isolare) e al fatto, spesso citato nelle indagini dirette, che le donne non rivendicano maggiori salari.

Tabella 5: GERMANIA. Classi di retribuzione dei dirigenti di imprese private tedesche (1991) (in %)

Classi di reddito (in DM)	Capi unità	Capi divisione	Direttore generale
UOMINI (%) :			
meno 80.000	15	4	7
81.000-100.000	18	9	2
101.000-150.000	48	45	32
più di 150.000	19	42	59
DONNE (%)			
meno 80.000	49	22	9
81.000-100.000	23	24	9
101.000-150.000	27	41	55

Fonte: Capital-Studie, *Frauen als Führungskräfte*, in "Capital", 1991, Heft 12, S. 193-212 (con riferimento alla ex Germania Federale).

e) *Il soffitto di cristallo*

Se la posizione delle donne è migliorata, non occorre tuttavia lasciarsi fuorviare dagli slogan sul mondo delle donne e il potere al femminile, spesso evocati dai media, quando la realtà è ben diversa. La femminilizzazione è ancora lontana dai luoghi di potere. Basta guardare ai consigli di amministrazione, ai senati accademici o ai tribunali di livello elevato: il soffitto di cristallo persiste, anche a causa della discriminazione derivante dalla maternità, per cui le imprese tendono ad offrire alle donne un percorso di carriera meno impegnativo, ma anche meno retribuito e meno soddisfacente, cui si ribellano solo le donne più qualificate e determinate, mentre la grande maggioranza vi soggiace.

Di fatto uomini e donne non solo accedono in misura differenziata alle diverse professioni, ma hanno anche diverse possibilità di carriera, di accedere a posizioni di maggior rilievo, retribuzione e prestigio e sorprende che questo accada non solo nei paesi in cui

meno della metà delle donne lavorano (come nell'Europa mediterranea), ma anche in quelli dell'Europa del Nord, dove lavorano 3/4 delle donne.

Il problema ha assunto una rilevanza politica negli Stati Uniti, dove un'apposita *Glass Ceiling Commission* nel 1991 è stata investita dal governo dal compito di investigare perché le donne non raggiungono gli stadi più alti della carriera.

Anche l'Unione Europea si è mossa nella stessa direzione, costituendo nell'ambito del Terzo programma di azione a medio termine (1991-1995) la rete "Donne e decision making", che aveva anzitutto lo scopo di raccogliere le informazioni - gravemente carenti in tutti i paesi dell'Unione - sulla posizione delle donne nei processi decisionali ai vari livelli e nei vari ambiti della politica dell'economia e della vita sociale. Ai lavori svolti sotto l'egida della Commissione occorre dunque fare riferimento per disporre di dati comparabili fra i vari paesi, di cui la letteratura scientifica è carente quando analizza il problema.

4. Donne e decision-making in campo economico: lo stato delle ricerche

Bisogna dire anzitutto che l'espressione *decision making* non è usata nella letteratura scientifica perché troppo generica. Gli studi riguardano più specificatamente l'assunzione, la promozione e il mantenimento delle donne nelle posizioni di potere nelle organizzazioni.

Essi concordano sulla scarsa presenza delle donne al vertice delle organizzazioni, ma riguardano la segregazione orizzontale e verticale piuttosto che il potere. Si tratta per lo più di studi sviluppati in ambiti sociologici, e in istituzioni con forte orientamento alla applicazione pratica, per cui analizzano il ruolo delle procedure di selezione, della mancanza di addestramento e formazione e delle occasioni di promozione per spiegare l'esistenza di "soffitti di cristallo" e di vincoli alla carriera delle donne.

Solo recentemente ci si è focalizzati sulla natura di genere delle norme, dei valori e delle pratiche incorporate nelle culture organizzative, al fine di meglio comprendere le rigidità che caratterizzano la struttura di genere della forza lavoro nelle organizzazioni. Alcuni studi si sono più focalizzati sul ruolo della sessualità e dei modi con cui femminilità e mascolinità definiscono i ruoli e i comportamenti

di uomini e donne nelle organizzazioni. Altri accentuano le specificità storiche delle forme organizzative, in cui il genere entra come una variabile fra altre per spiegare le differenti forme in cui il potere patriarcale si manifesta nel tempo, ad esempio attraverso la chiusura alle donne di determinate occupazioni.

Più specificatamente, il ruolo delle donne nell'economia viene analizzato nell'ambito del filone di studi su "donne e management", che è spesso criticato per la sua mancanza di prospettive teoriche e per la eccessiva attenzione a fattori influenti dal lato dell'offerta, anziché sulle determinanti strutturali della discriminazione.

Gli studi possono essere classificati nelle seguenti tipologie:

- studi basati sul genere (Alimo Metcalfe, 1993 e Gherardi, 1998) che sottolineano l'influenza delle differenze di genere;
- studi basati sulla struttura organizzativa (Kanter Moss, 1977; Luciano, 1993 e 1996), che sottolineano l'influenza esercitata sul ruolo delle donne nelle organizzazioni dal loro ruolo nella società;
- studi basati su genere - organizzazione - sistema sociale, che cercano di tenere conto della influenza di tutti e tre i fattori, ma sono in genere incapaci di valutare quelli che esercitano una influenza dominante sul ruolo delle donne nelle organizzazioni, a causa di una inadeguata definizione del potere.

In realtà secondo è il secondo gruppo di studi, quelli su genere e organizzazioni, che fornisce i risultati più interessanti, quando è in grado di tenere conto anche delle connotazioni di genere delle pratiche e delle culture organizzative, che rappresentano un formidabile strumento per la creazione e il mantenimento di ideologie patriarcali.

Rientrano in questa area studi molto diversi sotto il profilo del metodo e dell'oggetto.

biografie

Suggeriscono che le donne devono superare ostacoli assai maggiori degli uomini per raggiungere posizioni simili.

percorsi di carriera

Sottolineano il fatto che le donne stanno a lungo come specialiste in una funzione, spesso di supporto e non centrale nel business, e si muovono poco verso posizioni generali. Dovrebbero quindi uscire dalla spirale che le vede promosse nella stessa posizione specialisti-

ca, cambiare occupazione e funzioni per muoversi verso i sentieri di carriera che portano al *general management*.

promozione (soffitto di cristallo)

Gli studi inglesi su questo tema (Fogarty, 1981) coprendo sia imprese industriali che studi professionali e pubblico impiego mostrano che i maggiori ostacoli si incontrano al livello del *middle management*, quando cioè si tratta di passare ai livelli superiori.

Le selezioni svantaggiano le donne ai primi gradini della carriera attraverso sistemi di promozione chiusi e mancanza di informazioni sulle posizioni disponibili, che non consentono alle donne di parteciparvi, persino nelle professioni altamente femminilizzate come quelle sanitarie.

stile di management

Secondo alcuni ricercatori le difficoltà di promozione alle posizioni elevate nascerebbero da differenti stili di management delle donne, che non sarebbero riconosciuti dalle organizzazioni dove i criteri manageriali sono maschili e quelli femminili non hanno posto. Le differenze risiederebbero nel fatto che le donne hanno maggiore attenzione ai rapporti interpersonali e danno molta importanza alla cooperazione, mentre i criteri di management più maschili valorizzano gli aspetti di dominio assertivi e decisionali del comportamento manageriale e sottovalutano il ruolo dei *team* e dei comportamenti manageriali di supporto al lavoro altrui più tipici delle donne. L'evidenza empirica a proposito di questa supposta dicotomia è perlomeno bivalente perché, secondo studi americani (Davidson e Cooper, 1993), questa supposta differenza non esisterebbe.

metodi di selezione e di valutazione

Sono certamente poco trasparenti a mano a mano che si sale nella scala gerarchica, quando i criteri di valutazione diventano più complessi ma anche più oscuri, e possono diventare discriminatori nei confronti delle donne persino nel pubblico impiego. Ad esempio, in Inghilterra nel 1988 il Cabinet Office scoprì il carattere soggettivo dei metodi di valutazione che generava discriminazione poiché, anche se raggiungevano valutazioni di performance uguali a quelle degli uomini, alle donne venivano attribuiti minori potenziali da superiori maschi, che così diminuivano le loro possibilità di promozione (Bagilhole, 1994).

impatto della vita familiare

Si manifesta soprattutto nelle carriere interrotte e nell'abbandono delle posizioni dirigenti, spesso dovuto al fatto che, più che non la cura dei bambini, la carriera del compagno (e la sua mobilità) condiziona la vita femminile.

Viene ritardata l'età in cui le donne possono raggiungere il loro potenziale, ma donne e uomini si trovano spesso - sia pure con proporzioni diverse - a dover ritardare il loro accesso a posizioni di potere a causa di responsabilità familiari.

stress

Lo stress sarebbe più elevato per le donne manager che per le loro controparti maschili sia a casa che sul lavoro, dove i pregiudizi e le discriminazioni riguardano tra l'altro l'esclusione dagli eventi sociali e interessano non solo le donne ai livelli più elevati, ma anche le dirigenti ai livelli iniziali. Le frustrazioni nascono dal fatto di non essere prese seriamente, di essere escluse dalle decisioni che le riguardano, di non essere consultate malgrado la loro competenza, di essere accusate di avere ricevuto trattamenti preferenziali per via della loro femminilità, dalla mancanza delle stesse opportunità di sviluppo di carriera offerte ai loro colleghi maschi, quando non addirittura da discriminazioni in termini di retribuzione e di promozioni. Le donne si sentono in genere più tese, sotto continuo scrutinio da parte dei colleghi maschi, e conscie di un ambiente che cerca di sfruttare ogni loro falso passo.

Lavorando in un ambiente maschile dominato dalla competizione e dall'aggressività, sono costrette ad alterare i tratti distintivi della loro personalità e ne soffrono in termini di autostima, percezione della loro femminilità e identità di genere, e perfino in termini di salute.

Queste indicazioni di carattere generale emergono anche negli studi specifici di alcune posizioni nei diversi paesi europei che ci apprestiamo ad esaminare.

5. Donne al vertice nel pubblico impiego

Nella maggior parte dei paesi europei le donne sono entrate in numero sempre maggiore nella pubblica amministrazione solo negli anni Settanta e oggi in tutti i paesi europei - ad eccezione di Spa-

Tabella 6: Partecipazione delle donne nella Pubblica Amministrazione degli Stati dell'Unione Europea (%)

Stati	Data	% DONNE			
		pubblica amminist.(*)	livello universit.(*)	livello dirigenziale(*)	posiz. massimo livello(*)
BELGIO	1991	27.1	14.8	13.6	25.2
DANIMARCA	1992	64.1	28.0	18.2	6.4
GERMANIA	1993	28.0	11.4	7.4	4.4
GRECIA	1989-92	34.8	36.1	**	5.4
SPAGNA	1994	42.0	40.8	17.0	16.3
FRANCIA	1991	51.6	39.8	4.0	0.0
IRLANDA	1989	60.0	8.7	2.2	0.0
ITALIA	1991	46.5	36.9	14.1	0.0
LUSSEMBURGO	1991	24.7	12.0	6.8	2.0
PAESI BASSI	1993	30.4	10.7	1.0	0.2
AUSTRIA		i dati non sono disponibili			
PORTOGALLO	1988	65.2	45.0	32.0	13.2
FINLANDIA	1994	63.0*	49.0**	34.0***	16.0****
SVEZIA		i dati non sono disponibili			
REGNO UNITO	1991	36.8	22.7	9.6	5.3
UNIONE EUROPEA	1994	9.9	14.6***	10.1**	2.9*

(*) Le posizioni di ciascun paese sono ricondotte ai livelli della gerarchia comunitaria.

Nota
 FINLANDIA: * solo a livello statale, ** per professione: funzionari superiori (personale impiegatizio) che lavorano in posizioni direttive, presiedono e pianificano il personale; *** per professione: funzionari superiori (personale impiegatizio che lavorano in posizioni direttive; **** donne agli alti livelli della pubblica amministrazione: segretari generali, capi direttore, capi di dipartimento, vice capi di dipartimento, capi di divisione e consiglieri speciali.
 DANIMARCA: ambito universitario solo a livello statale. GERMANIA: include Ministeri federali e istituzioni da loro controllate, Corti federali, agenzie giuridicamente dipendenti dal Governo federale, Ferrovie dello Stato e il servizio postale. SPAGNA: non sono inclusi il personale della pubblica istruzione, gli organi di sicurezza dello Stato, istituzioni militari, personale dell'amministrazione giudiziaria e il personale del sistema di sicurezza sociale.
 COMMISSIONE EUROPEA: * direttori generali. ** direttori di livello medio. ***altre posizioni di responsabilità.

Fonte: Asdo (1996).

Tabella 7: Dirigenti per qualifica nei principali comparti della Pubblica Amministrazione

	DIRIGENTI GENERALI			DIRIGENTI		
	Donne	Totale	D/T %	Donne	Totale	D/T %
Ministeri	28	404	6.9	929	4.461	20.8
Aziende Autonome	-	16	-	13	245	5.3
Enti pubbl.non econ.	3	87	3.4	226	1.582	14.3
Enti di ricerca	3	32	9.4	26	73	35.6
Carriera prefettizia	10	212	4.7	108	506	21.3
Prefetti	8	165	4.8	101	467	21.6
Totale	52	916	5.7	1.403	7.334	19.1

Fonte: elaborazione su dati Ministero del Tesoro, dicembre 1995.

gna, Grecia e Lussemburgo - l'amministrazione pubblica registra una occupazione femminile superiore a quella maschile. In alcuni paesi come la Svezia e la Danimarca assorbe addirittura oltre il 50% dell'occupazione femminile, dato che lo sviluppo di servizi pubblici per bambini e anziani da un lato ha facilitato la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e d'altro lato ha creato una domanda di lavoro femminile. Nei paesi mediterranei, dove questi servizi sono meno sviluppati, la quota di occupazione femminile assorbita dalla pubblica amministrazione è più modesta, anche se consistente.

Un'alta proporzione delle donne è occupata nelle attività di cura associate a sanità, educazione e servizi sociali, ma anche nelle professioni più dominate dagli uomini come scienziati, matematici e ingegneri esse sono relativamente più occupate nel settore pubblico che in quello privato. Ciò è dovuto a una serie di caratteristiche dell'impiego pubblico che sono favorevoli all'occupazione femminile, come sicurezza del posto, flessibilità di orario e possibilità di congedi, ma soprattutto agli esami pubblici di accesso che riducono la discriminazione.

È da rilevare che spesso le donne sono entrate nel pubblico impiego perché esso non era più attraente per gli uomini, a causa delle basse retribuzioni (è il caso della Germania e del Regno Unito, dove alla femminilizzazione del pubblico impiego ha corrisposto una riduzione delle retribuzioni pubbliche in relazione a quelle private) o perché, pur essendo più qualificate degli uomini nelle stesse

RICERCATORI			TECNOLOGI			TOTALE		
Donne	Totale	D/T %	Donne	Totale	D/T %	Donne	Totale	D/T %
—	—	—	—	—	—	957	4.865	19.7
—	—	—	—	—	—	13	261	5.0
—	—	—	—	—	—	229	1.669	13.7
1.305	4.448	29.3	215	907	23.7	1.549	5.460	28.4
—	—	—	—	—	—	118	718	16.4
—	—	—	—	—	—	109	632	17.2
1.305	4.448	29.3	215	907	23.7	2.975	13.605	21.9

posizioni, non avevano trovato nel settore privato modo di sfruttarle (come nei casi di Francia e Italia).

Ma nelle posizioni di vertice le donne sono molto poche. La femminilizzazione della pubblica amministrazione varia a seconda dei livelli gerarchici, come ben si vede in Tabella 6, dove le posizioni sono comparabili perché ricondotte per ciascun paese ai livelli della gerarchia comunitaria. Spicca l'assenza delle donne nelle posizioni più elevate in alcuni paesi (Francia, Italia, e Irlanda), che si accompagna ad una elevata femminilizzazione dei livelli più bassi, mentre in altri (Germania, Olanda, Lussemburgo) scarsa è anche la femminilizzazione dei livelli più bassi. Solo in Belgio, Spagna, Portogallo, Irlanda si riscontrano livelli di presenza delle donne ai vertici della pubblica amministrazione superiori al 10%. Portogallo e Finlandia registrano un terzo delle donne nei livelli dirigenti intermedi, mentre Belgio, Danimarca, Spagna e Italia in questi ruoli impiegano solo il 10% delle donne.

D'altra parte anche nella Commissione Europea nel 1994 solo il 2.9% dei massimi livelli dirigenziali e il 10.1% di quelli intermedi era coperto da donne.

L'accesso delle donne alle posizioni più elevate varia inoltre a seconda che si consideri l'amministrazione centrale o locale - dato che in quest'ultima le donne giungono più facilmente ai vertici - e a seconda delle aree amministrative, come si può osservare in Italia (Tab. 7) - dove formalmente la piena uguaglianza negli accessi è ga-

rantita dall'art. 51 della Costituzione e dal pubblico concorso previsto al II° comma dell'art. 97. Ma solo la Legge n. 66 del 9 febbraio 1963 ha espressamente abolito tutte le limitazioni all'accesso delle donne alla carriera pubblica e solo dal 1965 ne ha consentito l'accesso alla diplomazia e alla magistratura. Anche nelle carriere più difficili, il meccanismo del concorso con correzione anonima dei compiti - che non consente di operare discriminazioni - ha consentito ormai alle donne di raggiungere il 30% della magistratura giudicante e il 25% di quella inquirente.

L'attenzione alla parità di genere è tale che anche nella *Relazione Generale sulla Situazione Economica del Paese* vi si dedica attenzione. Da questo documento si rileva che nel 1996 la quota delle donne dirigenti supera il 21% e raggiunge il 27% nel settore statale, a causa della elevata presenza di donne nella dirigenza del Servizio sanitario nazionale (48%).

Ma, come si vede nella Tab. 7, la proporzione di donne dirigenti, che nel totale è pari al 22%, non raggiunge neanche il 6% quando si tratta di dirigenti generali ed inoltre è condizionata dall'appartenenza ai vari enti, cosicché negli enti pubblici non economici la proporzione di donne dirigenti scende al 14.3%.

Percentuali di donne dirigenti analoghe a quelle dell'amministrazione centrale si riscontrano fra i dipendenti delle 20 amministrazioni dei comuni capoluogo di regione e fra gli stessi dipendenti delle 20 amministrazioni regionali.

La presenza femminile fra i dirigenti comunali è in crescita, ma è da segnalare che non vi sono donne segretario comunale in nessuno dei 20 capoluoghi regionali considerati (v. Tabella 8).

a) Nella giustizia

Basta rilevare che a livello europeo non ci sono donne fra i 15 giudici della Corte Europea di Giustizia e appena 2 donne fra i giudici della Corte di prima istanza per rendersi conto che anche nella giustizia, dove pure le donne sono in genere meglio rappresentate che in altri settori, ai massimi livelli decisionali delle differenti professioni in campo giudiziario la rappresentanza femminile non corrisponde alla presenza complessiva delle donne all'interno del settore.

I dati disponibili nei diversi paesi indicano infatti che la posizione delle donne nel settore della giustizia è analoga a quella che si verifica negli altri settori del mercato del lavoro: un ingresso consistente

Tabella 8: Dirigenti nelle Amministrazioni regionali e comunali in Italia

Regioni e capoluogo	UOMINI	DONNE	TOTALE	% donne
PIEMONTE	256	84	340	24.7
Torino	119	28	147	19.0
VALLE D'AOSTA	71	37	108	34.3
Aosta	8	1	9	11.1
LOMBARDIA	259	63	322	19.6
Milano	—	—	—	—
TRENTINO A.A.	3	1	4	25.0
Trento	16	7	23	30.4
VENETO	198	30	228	13.2
Venezia	84	15	99	15.2
FRIULI V.G.	137	29	166	17.5
Trieste	—	—	—	—
LIGURIA	94	32	126	25.4
Genova	76	42	118	35.6
EMILIA ROMAGNA	222	84	306	27.5
Bologna	68	34	102	33.3
TOSCANA	239	61	300	20.3
Firenze	—	—	—	—
UMBRIA	187	35	222	15.8
Perugia	39	8	47	17.0
MARCHE	85	25	110	22.7
Ancona	27	9	36	25.0
LAZIO	240	67	307	21.8
Roma	134	67	251	26.7
ABRUZZO	—	—	—	—
L'Aquila	8	0	8	0.0
MOLISE	59	15	74	20.3
Campobasso	6	0	0	0.0
CAMPANIA	689	150	839	17.9
Napoli	69	16	85	18.8
PUGLIA	—	65	—	—
Bari	44	10	54	18.5
BASILICATA	—	—	—	—
Potenza	17	5	22	22.7
CALABRIA	145	8	153	5.2
Reggio C.	8	0	8	0.0
SICILIA	1.880	700	2.580	27.1
Palermo	48	10	58	17.2
SARDEGNA	10	1	11	9.1
Cagliari	22	11	33	33.3
TOTALE	4.774	1.487	6.261	23.8

Fonte: Amministrazioni comunali e regionali, 1997.

di donne negli ultimi anni, concentrato però ai livelli più bassi ed in un numero limitato di professioni. Ad esempio¹³:

- in Inghilterra e in Galles, nonostante le donne siano il 47% dei magistrati, ai vertici della magistratura la loro presenza è inferiore al 3%;
- la percentuale di avvocate che operano nei tribunali francesi è quasi del 50%, ma quando si tratta di presenza nelle istanze superiori questa percentuale scende al 19%.

Particolarmente interessante il caso tedesco, dove a livello federale fino ad ora erano uomini tanto il Ministro della Giustizia, quanto i due sottosegretari e i 7 capi dipartimento che da esso dipendono, mentre le donne sono presenti solo ai livelli inferiori e dovunque in proporzione inferiore agli uomini, come si vede nei dati riportati in nota¹⁴. Ma l'ultimo governo ha nominato una donna Ministro della Giustizia. A livello di Lander, vi erano già almeno 3 ministri donne alla Giustizia (contro 13 uomini).

Nel sistema giudiziario si registra una donna alla presidenza della Corte Costituzionale Federale ed una alla Presidenza della Seconda Sezione, oltre una presenza femminile tra i giudici: 9 donne a livello federale (un terzo del totale) e 9 anche a livello di Lander (10% del totale).

Anche nelle Corti di Appello federali la presenza delle donne si attesta intorno al 10%¹⁵ e scende nelle Corti locali ad appena 3 donne Presidenti e 1 Pubblico Ministero di Corti regionali.

Nella giustizia ordinaria (Tabella 9) si nota la netta prevalenza delle donne in alcune specializzazioni, come giudici del lavoro e avvocati di famiglia.

Lo studio, commissionato dal Ministro federale della Giustizia sulla posizione delle donne nel sistema giudiziario della Germania Federale¹⁶, rileva anzitutto che nel 1963 le donne erano appena il 4% dei giudici e sono diventate il 26,3% nel 1995 nella Germania Federale, quando nella Germania dell'Est le donne erano il 50% dei giudici (e già nel 1970 erano il 36% dei giudici).

Le donne sono oramai oltre il 50% dei nuovi giudici, dato che nelle selezioni basate sui voti di laurea e sul periodo di prova le donne presentano risultati migliori degli uomini, ma sono poi superate dagli uomini quando si tratta di accedere alle promozioni. Questa situazione sarebbe imputabile all'assenza delle donne negli organismi di promozione, che spesso si basano su criteri di appartenenza familiare o sociale¹⁷.

Tabella 9: La presenza delle donne nel sistema giudiziario tedesco

	DONNE		UOMINI	TOTALE
	n.	%		
GIUDICI:				
Diritto ordinario	4.493	21.6	16.338	20.831
Diritto amministrativo	610	19.6	2.506	3.116
Diritto tributario	53	8.8	497	550
Dir. del lavoro	896	45.4	1.077	1.973
Diritto sociale	54	19.5	1.006	1.060
PUBBLICI MINISTRI	1.548	29.5	5.292	6.840
AVVOCATI	14.332	19.3	59.959	74.291
AVVOCATI SPECIAL. IN:				
Diritto amministrativo	21	4.5	443	464
Diritto del lavoro	155	9.4	1.502	1.657
Diritto sociale	57	17.8	264	321
Diritto tributario	96	4.1	2.254	2.350

Fonte: Wuïamen N.-Anasagasti M. (1997), cit.

Dallo studio commissionato dal Ministero¹⁸ emerge che la principale motivazione alla scelta di questa professione da parte delle donne è la prospettiva di un lavoro dotato di autonomia e di alta responsabilità, mentre status, sicurezza del lavoro e opportunità di carriera giocano un ruolo minore rispetto agli uomini. Tuttavia la graduatoria cambia quando dalle praticanti si passa alle donne in carriera che sono diventate spose e madri: allora i figli e la famiglia diventano prioritari ed elementi positivi della carriera giudiziaria vengono considerati la sicurezza del lavoro e le opportunità di modeste promozioni semiautomatiche.

Per quanto neghino la presenza di specifiche discriminazioni nella allocazione dei compiti, le donne riconoscono che agli uomini vengono spesso assegnati lavori più interessanti e promozioni a posizioni superiori. Mentre molte apprezzano la possibilità di svolgere molto lavoro a casa, le donne che continuano a voler fare carriera riconoscono che occorre essere sempre presenti, fare lavoro straordinario, offrirsi come volontari per incarichi specifici.

Secondo lo studio solo un terzo delle donne aspira a livelli più elevati ed ha la qualità per raggiungerli mentre un altro terzo (per lo più madri) sono soddisfatte della loro posizione.

Quanto alle prospettive di promozione, le donne lamentano che - essendo escluse dalle reti maschili - non vengono informate delle opportunità e che una barriera all'accesso a posizioni superiori è rappresentata dalle responsabilità familiari, tanto che pochi o nessun bambino sono la condizione prioritaria per fare carriera.

Normalmente le donne che intendono fare carriera hanno avuto ottimi risultati scolastici, conseguiti in tempi brevi e spesso con studi all'estero; hanno chiaramente manifestato ai superiori i loro intenti di carriera fin dall'inizio, con un percorso senza interruzioni, e molto lavoro volontario; sono membri di associazioni professionali (miste) e non hanno l'esigenza di conciliare la carriera dei partners con la propria.

Le azioni positive sono viste con favore (eccettuati alcuni maschi che invocano analoghe azioni per proteggerli dall'eccessiva influenza delle donne) soprattutto se si tratta di quote legate alla performance per accedere alle istanze superiori.

b) *Nell'Università*

Proprio perché gli studi di genere sono poco qualificanti nell'ambiente scientifico europeo, dove gli *women studies* sono rari, solo recentemente le donne accademiche delle diverse discipline hanno cominciato a riflettere sulla loro posizione all'interno dell'Università, a differenza di quanto accade negli Stati Uniti, dove studi di questo genere sono assai più sviluppati.

Si rileva anzitutto che le donne sono relativamente poco presenti nella professione accademica: gli studi disponibili¹⁹ confermano come in tutti i paesi, compresi gli Stati Uniti, le barriere invisibili (il soffitto di cristallo) sono particolarmente elevate e non si collocano solo al livello più alto (*full professorship* o professore ordinario nell'ordinamento italiano), ma si distribuiscono lungo tutti i gradini del percorso gerarchico, sicché ai livelli più bassi la proporzione di donne è più elevata per poi diminuire progressivamente.

In generale la distribuzione delle donne, nei luoghi in cui si fa e si trasmette scienza e quasi in tutti i paesi, è governata da tre regole: 1 - il numero delle donne che proseguono la carriera nell'ambito di discipline scientifiche e tecniche è molto piccolo rispetto al numero delle donne laureate nelle stesse discipline;

2 - esiste una correlazione inversa tra la presenza delle donne (studentesse o docenti) nelle facoltà e il grado di professionalizzazione delle stesse (a medicina, legge, economia la presenza delle donne in Italia è particolarmente bassa);

3 - tanto più in alto si sale nella carriera, tanto più bassa è la proporzione di donne :sono la metà delle studentesse in molte facoltà, e lo sono anche tra i ricercatori; diventano un quarto tra gli associati e meno del 10% tra gli ordinari.

Le opportunità di percorrere la carriera fino ai livelli più elevati sono dovunque decisamente limitate; anzi, nel caso dell'Olanda, in seguito a una ristrutturazione dell'università si è assistito addirittura a un drastico ridimensionamento del numero delle donne presenti.

Le spiegazioni avanzate nella letteratura sono diverse.

Le donne che conseguono il dottorato in ingegneria, economia, legge e nelle scienze hard sarebbero ancora poco numerose, rispetto a quelle che lo conseguono nelle scienze sociali e soprattutto nelle discipline linguistiche e letterarie; esisterebbe quindi un diverso bacino di reclutamento per la professione accademica. Ma le ricerche disponibili non sembrano confermare questa diffusa opinione (Facchini, 1997). Quando si considera poi che le donne accademiche sono poche anche nelle discipline più femminilizzate ci si deve domandare se:

- esse vengono escluse perché meno qualificate degli uomini;
- esse si autoselezionano e dunque si presentano meno sul mercato accademico (in Italia ai concorsi).

L'evidenza empirica sui successi scolastici tende a smentire la prima affermazione, perché in genere le donne conseguono i risultati più brillanti degli uomini negli altri concorsi pubblici.

Quando all'interno della professione si considerano i percorsi di carriera si scoprono però notevoli differenze anzitutto nei tempi di permanenza ai vari livelli :le donne rimangono più a lungo degli uomini nello stesso livello ed addirittura negli Stati Uniti il loro spostamento non avviene necessariamente in progressione verticale, come accade per gli uomini, ma può avere deviazioni orizzontali o addirittura discendenti²⁰.

I tempi più lenti di carriera delle donne costituiscono un fattore di svantaggio in una professione che, come molte altre, valuta i tempi per le prospettive di carriera futura, che sono migliori quanto più l'anzianità è ridotta.

La carriera dovrebbe poi essere basata sulla produttività scientifica, vale a dire sui lavori scientifici pubblicati e sui riconoscimenti acquisiti all'interno della comunità scientifica di appartenenza.

Il numero di pubblicazioni e il numero di citazioni delle donne è dunque inferiore a quello degli uomini? La risposta è varia a seconda dei paesi, delle discipline, dell'età, ma in genere sembrerebbe positiva e rinvia dunque ai fattori che influiscono su questa diversa produttività e a domandarsi se essi non siano influenzati dal genere.

Si rileva anzitutto che a parità di produzione scientifica le donne hanno minore visibilità rispetto agli uomini (partecipano meno a convegni e seminari)²¹ e ricevono minori riconoscimenti in termini di responsabilità e potere di orientamento della ricerca (hanno minore accesso ai canali editoriali)²².

Notevole è inoltre la differenza di posizione familiare tra uomini e donne accademici in tutti i paesi. Il caso americano analizzato da Cole (1979), è particolarmente vistoso, perché mostra come la maggioranza delle donne accademiche non è sposata, mentre invece fra gli uomini accademici la percentuale degli sposati è addirittura più alta della media della popolazione. Matrimonio e carriera sono dunque positivamente correlati per gli uomini e negativamente correlati per le donne, anche se i dati a disposizione non ci consentono di affermare se sia il forte orientamento alla professione a rendere le donne poco propense al matrimonio o se quelle che lo desiderano siano indotte a rinunciare alla carriera.

Nel caso europeo le differenze nella situazione familiare sono invece meno pronunciate e le donne scienziate dichiarano che la famiglia è una difficoltà secondaria rispetto alla struttura degli ambienti di ricerca²³.

Le statistiche presentate alla Conferenza europea *Donne e Scienza*, svoltasi a Bruxelles il 28-29 aprile 1998, confermano queste affermazioni, anche se i dati disponibili non sono ancora sufficienti per disegnare un quadro europeo. Un'analisi della distribuzione dei posti nel mondo accademico tra donne e uomini mostra alcune caratteristiche che accomunano tutte le nazioni europee. Considerando le diverse discipline scientifiche, la percentuale di donne è maggiore nel settore della *salute*, nelle *scienze sociali*, in *agricoltura* e *veterinaria*, mentre è molto bassa nelle scienze "dure" come la *fisica* e la *chimica*.

Due esempi fra i tanti: in Gran Bretagna la percentuale di donne che hanno una laurea in fisica e lavorano nella ricerca (consideran-

do i diversi livelli gerarchici) è del 15%, mentre in biochimica è del 44%; in Danimarca solo il 4% tra i chimici ed i fisici sono donne, mentre in veterinaria e agricoltura sono il 24% e nel settore della salute il 22%.

In tutti i paesi della Comunità più alta è la posizione gerarchica più bassa è la percentuale di donne. In Olanda, ad esempio, le studentesse nelle varie discipline sono il 46%, le ricercatrici il 20% ed i professori donna sono il 4.6%, secondo uno studio del 1996. I dati della Danimarca al 1995, riguardanti le facoltà scientifiche in generale, non sono molto diversi: tra gli studenti di *dottorato* il 35% sono donne; che si riducono al 6% tra i professori. Migliore sembra essere la situazione in Italia dove, secondo dati del 1993, il 40% degli assistenti universitari per le varie discipline sono donne e le professoresse sono il 10%.

Considerando le percentuali di professoresse, si nota una spaccatura tra i Paesi nordici più economicamente sviluppati - come Germania, Austria, Belgio, Irlanda, Olanda - dove i valori si mantengono al di sotto del 10% e quelli meridionali - come Spagna, Italia, Francia - con percentuali superiori a questa soglia.

In ogni caso l'Europa, in quanto a pari opportunità, non regge il confronto con gli Stati Uniti, dove la percentuale di docenti donne è quasi del 18%. Clamoroso il caso dei Paesi scandinavi, dove gli uomini rappresentano il 96% dei "professori ordinari" in Danimarca e Svezia e il 94% in Norvegia.

La carriera accademica è interessante soprattutto perché consente, meglio di altre, di cogliere quei meccanismi di costruzione sociale della stessa, che dipendono da reti di relazione informali e passano attraverso comunicazioni e comportamenti interni a gruppi di individui, che si definiscono in base a criteri fra cui il genere gioca un ruolo di primo piano rispetto al contenuto professionale. Connettendo persone che si trovano a livelli diversi di carriera le reti sono importanti, perché consentono la collaborazione, forniscono supporto e incoraggiamento, aiutano l'accesso alla visibilità. Nell'ambiente accademico le reti sono particolarmente importanti per la circolazione dell'informazione, che è tanto più utile quanto più arriva in fretta e in anticipo rispetto agli altri, per cui chi ha relazioni con i detentori di informazioni importanti si trova avvantaggiato. Ma le donne incontrano maggiori difficoltà a intrecciare questo tipo di relazioni informali - che si sviluppano al bar, a cena, nei corridoi delle facoltà e dei dipartimenti, nelle abitazioni private - con colleghi e superiori,

anche perché la loro partecipazione può assumere una connotazione sessuale agli occhi dei colleghi, specie se si tratta di donne non coniugate (non a caso sono le donne sposate con accademici ad avere minori problemi di integrazione) (M.L. Bianco, 1997, p.154).

Non bisogna poi dimenticare che la carriera accademica, come molte altre, è regolata da meccanismi di cooptazione nei quali assume un ruolo centrale il *mentore* (o protettore) che è più difficile avere per le donne, sia perché nella scelta si privilegiano i simili (e quindi il genere costituisce una forma di svantaggio autonomo), sia perché è sempre presente il pericolo di pettegolezzi a sfondo sessuale.

Resta infine da considerare il fatto che nella formazione della carriera accademica come nelle altre agiscono meccanismi cumulativi. Si creano cioè quei circoli virtuosi che in altre carriere sono analizzati con il meccanismo del torneo (*tournament*) ad eliminazione per cui chi non ha successo nel proprio girone non partecipa a quello successivo²⁴. Nel caso dell'accademia, l'accumulazione dei vantaggi avviene quando all'inizio gli uomini ricevono maggiori opportunità, che influiscono sulla produttività, che a sua volta accresce la reputazione e la visibilità, che avvantaggiano l'ulteriore produzione in un circolo virtuoso apparentemente senza limiti: le differenze fra i soggetti (uomini e donne, ma anche fra le donne) diventano più profonde quanto più l'età avanza.

Credo che abbia ragione Maria Luisa Bianco nel richiamare, per spiegare i differenti risultati accademici di donne e uomini, la teoria delle piccole differenze di Cole e Singer (1991)²⁵ che incorpora, integrandole, numerose teorie della disuguaglianza. Secondo questa teoria i singoli soggetti sono esposti a una varietà di eventi, taluni dei quali si verificano in un ordine predefinito. Ogni evento produce sul soggetto conseguenze che possono essere positive, negative o neutrali e ad esso lui risponde con reazioni ugualmente positive, neutrali o negative.

Tutti gli eventi hanno memoria, per cui in ogni momento le possibilità che un soggetto ha di occupare una certa posizione dipendono dalla sua storia passata di eventi con le loro conseguenze e associate reazioni. Nel breve periodo l'effetto di ciascun evento è piccolo, ma nel lungo periodo la sequenza di eventi e di reazioni (indipendentemente dall'ordine) determina i risultati professionali del soggetto. Piccole differenze negli eventi e nelle reazioni producono nel tempo grandi differenze nella carriera: perché i destini diverga-

no è sufficiente che per un gruppo la probabilità di insuccessi sia di poco più elevata, in particolare nei primi tempi della carriera, e che le reazioni ad essi divergano lievemente.

Si spiegherebbe così perché le disegualianze tra uomini e donne siano molto evidenti all'osservazione, sebbene siano rari i casi eclatanti di discriminazione²⁶.

c) Nella scienza

Più che alla presenza delle donne nell'accademia, l'Unione Europea si è interessata alla più generale questione del rapporto tra donne e scienza, attraverso studi e conferenze, nelle quali ci si interrogava sul perché il meccanismo di selezione in questo ambito elimini più donne che uomini.

Sul rapporto tra donne e scienza si è in verità avviato da tempo un dibattito che è stato ospitato anche nelle più prestigiose riviste internazionali e che ha tentato di rispondere ai seguenti interrogativi:

- quali le interazioni tra donne e mondo della scienza nella storia occidentale?
- quale la partecipazione delle donne alla produzione della scienza?
- quali modifiche sono state apportate o sono potenzialmente apportabili da parte delle donne nel modo di fare scienza?

La riflessione è nata nell'ambito di un gruppo di discipline ben definito - quello delle scienze fisiche e naturali o *hard sciences*- dove più diffusa è l'idea di un pensiero scientifico asessuato, ma si è diffusa anche ad altri campi disciplinari.

Fino alla fine degli anni Sessanta, cioè all'inizio del movimento femminista, ben poche donne erano impiegate nella ricerca scientifica, per la maggior parte ai livelli più bassi della carriera, assumendo con dedizione il ruolo di "angelo del laboratorio" in luogo del ruolo spesso mancato di "angelo del focolare". Negli anni Settanta il movimento delle donne era ancora lontano dalla scienza e chi vi partecipava, pur lavorando nel mondo scientifico, teneva separati i due mondi in una situazione di schizofrenia. Solo negli anni Ottanta le donne impegnate nel mondo scientifico cominciarono a denunciare la loro separazione (o esclusione) e a interrogarsi sulle loro potenzialità, flirtando anche con discipline alternative (erboristeria, medicina omeopatica).

A cavallo tra gli anni Ottanta e Novanta aumenta considerevolmente il numero delle donne impegnate nella ricerca scientifica e in particolare nelle scienze della vita, mentre cresce la pubblicistica sul genere e la scienza e varie associazioni scientifiche si occupano delle loro donne (donne matematiche, fisiche, medico). Nel 1987 in Italia si costituisce il Coordinamento nazionale di donne di scienza, con sede a Bologna, e si sviluppano studi critici sui fini, le utilizzazioni, i meccanismi di cooptazione e le mode del mondo scientifico, pur restando aperta la questione di una ipotetica scienza al femminile e dovendosi distinguere le donne di scienza dalle posizioni di rifiuto di certi movimenti femministi. Il tema è così di rilievo che nel marzo di ogni anno a partire dal 1992 la rivista "Science" pubblica un numero speciale dedicato a *Women in Science*²⁷.

L'esclusione delle donne dalle scienze hard ha trovato negli anni Novanta nelle tesi di Noble (1992) una discussa spiegazione storica. Questo professore di storia alla York University di Toronto tenta di spiegare storicamente perché la cultura della scienza occidentale si sia sviluppata con l'esclusione delle donne. Secondo Noble il mondo senza donne fu costruito attraverso lo sviluppo di una cultura clericale, che affonda le sue radici nel monachesimo del IV secolo e diventa nel Medioevo la cultura di tutto il clero. Il 382 rappresenterebbe la data dell'inizio dell'esclusione, che si perpetua attraverso la Riforma e, nonostante la secolarizzazione del sapere scientifico, pervade tutt'oggi un professionalismo tendente alla defemminizzazione dell'attività scientifica e tecnologica²⁸.

6. *Donne al vertice nel settore privato*

a) *Donne manager*

Possiamo descrivere le tappe della trasformazione dei ruoli manageriali che segnano la crescente presenza delle donne nel management seguendo Betters Reed (1994) con riferimento agli Stati Uniti.

Si iniziò col *Womenless management*, un management che semplicemente ignorava ogni riferimento alla presenza delle donne nella professione, quando venne creato il primo Master in Business Administration presso l'Università di Harvard "to train men who will be successfull in business". Sei anni prima tuttavia a livello *undergraduate* il Simmons College aveva già cominciato a preparare segretarie "donne per carriere nel mondo degli affari".

Nella seconda fase *Women into management* si cominciò ad am-

mettere che alcune donne veramente speciali erano in grado di entrare nel management e se ne riconoscevano i successi. In questa fase le donne sono salite al vertice della gerarchia aziendale entrando nel club degli uomini e battendoli sul loro stesso terreno: "...venivano promosse solo se erano in grado di svolgere meglio di chiunque altro uomo disponibile il loro lavoro, il lavoro della posizione superiore, quello della posizione inferiore". Riconoscendo l'eccezionalità di quelle che avevano avuto successo, si rinviavano le altre al *Mummy track*, che suggeriva alle donne che volevano avere figli un percorso di carriera meno impegnativo, con minori esigenze di mobilità.

Nella terza fase, *Women as anomaly in management*, il libro di Kanter Moss (1977) comincia ad offrire spiegazioni strutturali della scarsa presenza delle donne nelle posizioni manageriali, che viene messa in relazione con la maggiore o minore presenza di donne nella organizzazione, indipendentemente delle loro rispettive posizioni. Le donne nelle posizioni dirigenziali sarebbero dunque rappresentative della loro categoria piuttosto che singoli individui e il loro successo verrebbe enfatizzato o sottodimensionato in relazione agli stereotipi dominanti e alla segregazione sociale.

Si arriva infine alla fase attuale *Women as management* in cui finalmente ci si domanda quale sia il contributo delle donne al lavoro manageriale e non solo se sia possibile che esse siano managers, senza usare necessariamente gli uomini come termini di paragone.

Oggi negli Stati Uniti le donne sono circa il 30% degli studenti dei master in Business administration, ma la Simmons Graduate School di Boston, l'unica business school del mondo rivolta alle donne, ha compilato 150 *case studies* di donne *top executives*, da cui risulta che negli ultimi 40 anni le donne non hanno mai rappresentato più dei 2% dei *top managers* americani.

La situazione sta evolvendo negli Stati Uniti, dove nella lista delle 500 più grandi imprese pubblicata ogni anno dalla rivista "Fortune" le donne occupano il 10% dei posti in consiglio di amministrazione, mentre la proporzione scende al 3% se si considerano i posti più elevati (presidente o amministratore delegato). Tuttavia in 419 delle 500 imprese c'è almeno una donna nel consiglio di amministrazione e in un terzo dei casi addirittura due o più²⁹.

In Europa esistono poche informazioni comparabili, perché quando si tratta di donne dirigenti si guarda di solito alle posizioni elevate nell'ambito dei *middle managers* e non ai *top executives* e ai

Tabella 10: Donne managers nell'Unione Europea (% sul totale di ogni categoria)

PAESI (*)	MANAGERS	MIDDLE MANAGERS	SENIOR MANAGERS	IMPRENDITORI, LAVOR. AUTONOMI
REGNO UNITO	26	—	2	25
IRLANDA	17.4	—	—	31.5
DANIMARCA	11	10	5	—
OLANDA	13	18	—	24
GERMANIA	6	—	—	17
FRANCIA	25	44	4.6	16 (**)
BELGIO	—	12.5	5	—
GRECIA	14	—	8	14
ITALIA	—	—	3	25
PORTOGALLO	—	—	—	—
SPAGNA	10	5	5	37

Fonte: Davidson-Cooper (1993)

(*) La definizione delle categorie varia da paese a paese.

(**) in imprese con più di 10 addetti.

membri dei consigli di amministrazione, e si prescinde di solito dalle dimensioni delle imprese, che darebbero invece una misura del potere di cui dispongono.

Sappiamo solo che in Germania le donne *top executives* che occupano una posizione nei consigli di amministrazione delle 70.000 principali imprese del paese sono solo 1-3 %.

Né dati più confortanti provengono dai paesi nordici: nel Regno Unito una sola impresa della lista delle 100 maggiori elaborata da "Financial Times" è diretta da una donna, così come in Svezia solo la Axel Johnson è diretta da una donna (madre di quattro figli e capo dell'impresa di famiglia)³⁰. In Danimarca la quota delle donne presenti nei consigli di amministrazione delle 100 principali imprese non raggiunge l'1%, contro una presenza femminile del 10% tra i manager. Nei paesi dell'Europa mediterranea, le informazioni disponibili riguardano per lo più le donne dirigenti anziché le *top executives*, ma soprattutto le imprenditrici, che sono qui particolarmente numerose, anche se hanno finora ricevuto scarsa attenzione dalla letteratura accademica.

Una valutazione comparativa delle posizioni delle donne nel business europeo è stata tentata da Davidson e Cooper (1993) e offre i

dati riportati in Tabella 10³¹. Conferma che le donne sono presenti in molti paesi ai livelli più bassi della gerarchia manageriale in proporzioni anche consistenti, che scendono rapidamente a meno del 5% quando raggiungono il livello di *senior managers*. Dagli studi nazionali raccolti nel volume sembrerebbe che la ragione per cui le donne sono meno presenti agli alti livelli gerarchici nel settore privato rispetto a quello pubblico stia nelle procedure di selezione, spesso oscure e poco obiettive, che possono celare discriminazioni di genere.

Ma si nota anche negli studi relativi ad alcuni paesi sia nordici che mediterranei (Danimarca e Belgio, ma anche Grecia e Irlanda) l'importanza che ai fini della promozione assume un *mentor* (tutore), che aumenti l'autostima e modelli i percorsi di carriera ai fini della promozione, anche se, data la scarsa presenza delle donne ai livelli alti delle gerarchie, i mentori non possono essere altro che uomini. In molti paesi europei si rileva inoltre una formazione non appropriata delle donne manager, che in alcuni paesi - Italia, Spagna e Danimarca - sembrerebbero mancare particolarmente di formazione in tema di finanza, per cui richiederebbero formazione specifica (spesso negata dai senior managers maschi).

La presenza delle donne ai vertici della dirigenza varia non solo per paese ma anche per impresa o ente, come è eloquentemente testimoniato dai dati riportati nella Tabella 11, che riflettono la presenza delle donne fra i quadri e i responsabili gerarchici dei paesi europei in un campione di organizzazioni selezionate per fornire esempi di azioni positive. Buona è la presenza delle donne ai livelli elevati perché si tratta di imprese dove le donne sono meglio impiegate che altrove e hanno più facile accesso ai posti di responsabilità. Si vede subito che la probabilità di giungere a livelli elevati della gerarchia è in tutti i paesi più elevata negli enti pubblici che in quelli privati, che è maggiore nelle imprese in cui il personale femminile è più presente a ogni livello, che si riduce all'aumentare delle dimensioni delle imprese, che è maggiore nelle attività più nuove (telecomunicazioni, informatica, radio, televisione) in cui meno sono presenti gli stereotipi professionali più tipici delle attività manifatturiere tradizionali.

Non si tratta però di un campione rappresentativo, ma anzi fortemente distorto dall'aver svolto azioni positive, ed riflette inoltre una situazione che negli anni successivi può essersi anche fortemente

modificata, anche perché taluni di questi enti hanno addirittura obiettivi quantitativi di assunzione di donne ai vari livelli e nelle diverse professioni. È comunque necessario rilevare che i buoni risultati negli enti citati sono stati raggiunti attraverso azioni positive intraprese al momento della selezione³², con programmi di formazione specifici per le donne che devono affrontare nuove responsabilità, o cambiare posizione in vista di promozioni.

Tabella 11: L'occupazione femminile in 86 organizzazioni europee che avevano svolto azioni positive (1988)

PAESE	ENTE	DONNE NEL PERSONALE FISSO		DONNE A TEMPO PARZIALE		DONNE TRA I QUADRI		DONNE RESPONS. GERARCH.	
		%	N.	%	%	%	N.	%	N.
BELGIO	Commissione Europea	46	111700	4	12	2629	3.5	348	
	Difesa Nazionale	6	57870	—	3	29680	—	—	
	Minist. Difesa Nazion.	38	2991	13.5	8	148	6	32	
	L'Oreal	40	634	irrelev.	—	—	20	138	
	Motorest	61	1546	88	41	212	8	48	
	Philips	40	17000	91	8.5	813	—	—	
	Az. Telegr. e Telefoni	15	25603	9	5	762	1	141	
	General de Banque	40	15875	31	16	—	2	—	
GERMANIA	Sviluppo Economico	66	94	77	41	70	3	7	
	Hewlett-Packard	33	5130	5	14	2668	10	786	
	Ibm Deutschland	16.5	28000	28	8	13000	4	3000	
	Stato dell'Assia	41	151365	—	—	—	—	—	
DANIMARCA	Andelsbanken	55	3854	28	22	51	23	1447	
	Radio Televis. Danese	38	3550	19	n.a.	—	19	89	
	Ferrovie Danesi	14	22200	22	52	553	3	2795	
	Direzione lavori	80	135	—	35	60	0	7	
	Kad	100	107000	19	—	—	100	22	
	Città di Copenaghen	85	16000	30	47	98	41	436	
SPAGNA	Ibm Espana	17	3904	0.16	14	1815	4	474	
	Rank Xerox Espana	9	1500	—	9.5	38	1	200	
FRANCIA	Aerospatiale	12	33286	3	10	5117	2	1648	
	Afpa	37	11334	24	35	2704	8	486	
	Amora	49	750	irrelev.	30	100	31	250	
	Banque Paribas	43	3555	13	19	1196	—	—	
	Banque Sofinco	66	1467	6.5	38	356	11	96	
	Bull	31	2787	7	8	408	5	113	
	Cibatel	4	26	0	2	—	2	—	
	Cogema	12	9917	11	7	1043	2	373	
	Edf - Gdf	19	151752	6	11	18011	2	4049	
	Frut. du Limousin	64	67	0	0	—	32	14	
	Ibm France	20	22780	17.5	22	23311	4	2469	
	Msd Chibret	54	1748	—	32	291	46	688	
	Redoute Catalogue	75	6740	21	27	357	75	356	
	Serli Informatique	50	24	0	33	3	33	3	
	Superba	45	342	5	8	13	6	18	

GRECIA	Telecomunicazioni Radio - Televisione	16	30713	0	8	8016	.1	120
		33	2254	—	33	1064	29	196
ITALIA	Enel	8	12352	5	8	3388	2	1695
	Ibm Italia	20	13558	6.6	19	7020	4.3	1749
	Italgas	21	4778	5	9	314	4	707
	Italtel	42	17000	—	8.5	—	4	—
	Provincia Milano	51	3107	—	—	—	18	103
IRLANDA	Aer Rianta	26	2000	—	—	—	—	—
	Fas*	35	2362	3	14	1365	9	81
	Leo Laboratories	50	350	5	30	43	0	24
	Nuvo Tem Teo	77	70	0	33	6	45	11
	Radio Telefis Eireann	32	2137	3	—	—	9	242
	Shannon Free Airport**	33	240	4	9	124	12	135
LUSSEMB.	Stato del Lussemburgo	22	10975	7	38	3555	23	2161
OLANDA	Abn	45	20000	—	—	—	2	—
	Akzo Nederland	15	24000	—	—	—	—	—
	Amro Bank	50	20407	39	16	8366	—	—
	Du Pont Nemours	5	1500	—	—	—	—	—
	Gist - Brocades	17	3321	—	—	—	—	—
	Gti Holding	6	5404	20	3	210	0	47
	Ibm Nederland	11	6000	3	6	—	—	—
	Ministero Interni	24	150000	41	11	21423	9	6840
	Nos	24	3879	31.5	—	—	—	—
	Philips Internat.	15	70000	35	—	—	3.5	18000
	Ptt	22	100000	65	4	—	45	—
	Univer. Amsterdam	30	5500	66	25	2551	5	304
	Vicon Polyester	6	1000	—	—	—	—	—
REGNO UNITO	Austin Rover	7	36500	0.5	8	3770	3	2460
	City Birmingham	62	54000	62.5	—	—	—	—
	BP Company	18	27000	5	9	10400	2	1400
	Bbc	39	30094	2	—	—	—	—
	British Council	58	1744	—	48	1124	16	421
	British Rail	7	140000	—	—	—	3.5	9661
	City Aberdeen	30	3062	35	40	274	7	196
	Electricity Council	20	148000	23	26	2877	0.5	8
	Esso UK	18	4700	—	10	1662	5	348
	Ford Motor Comp.	12	12700	0	—	—	1	2105
	Halifax Building	82	11500	25	27	960	33.5	3230
	Icl	33	15500	10	—	—	—	—
	Board of Inland Rev.	59	70061	14	15	5369	17	11495
	Leicester City Council	33	4464	368	15	450	25	1284
	London Wkend Tv	32	1670	—	—	—	—	—
	Lothian Regional Coun.	72	28461	52	—	—	—	—
	Nat. West Bank	55	70276	12.5	—	—	10	14466
	NW Thames Reg. Health Authority	75	—	—	—	—	17	—
	Post Office	17	190000	32	7	1700	15	11300
	Royal Insurance	57	6897	11	13	1366	4	501
	Strathclyde Reg. Coun.	74	68000	74	—	—	4	461
	Tesco Stores	65	70000	65	—	—	11 a 50	—
	UK Civil Service	48	550000	8	—	—	13	95177

Fonte: Commissione Europea, Sportello del Cittadino, "I quaderni delle donne", n. 42

*The Training and Development Authority.

**Shannon Free Airport Development Corporation.

Particolarmente interessante è il caso dell'*industria della comunicazione* cui in Italia il CNEL nel 1998 ha dedicato un'indagine sulla presenza delle donne in posizioni decisionali (case editrici, concessionarie, agenzie di pubblicità) per verificare se la presenza delle donne in queste attività in espansione occupazionale negli ultimi decenni fosse superiore a quella media. E, in effetti, ciò è vero, particolarmente per le agenzie di pubblicità (Tabella 12).

Tabella 12: Dirigenti distinti nelle Agenzie pubblicitarie, Case editrici e Concessionari di pubblicità in Italia

	UOMINI	DONNE	TOTALE	DONNE/TOT. (%)
Agenzie Pubblicitarie	116	63	179	35.2
Case Editrici	323	65	388	16.8
Concession. di Pubblicità	192	30	222	13.5
TOTALE	623	151	774	19.5

Fonte: Cnel, 1998.

Guardando in particolare alla posizione delle donne nei ruoli decisionali degli *organismi di stampa* nelle principali 170 testate italiane, la distribuzione delle 861 posizioni analizzate vede una presenza delle donne fra i direttori di testata superiore a quella dei capiredattori, grazie alla elevata presenza di mensili e settimanali dove le donne sono ben rappresentate (Tabella 13).

La spiegazione di questa forte presenza femminile nei luoghi decisionali si ritrova guardando alla tipologia dei settimanali, dato che esse sono soprattutto presenti nei settimanali femminili (Tabella 14).

Ma nelle testate delle emittenti radiofoniche e televisive la presenza delle donne caporedattori e direttori raggiunge valori inferiori, soprattutto nelle emittenti Rai e Mediaset (Tabella 15).

La presenza femminile è dunque particolarmente scarsa proprio ai vertici dei mezzi di comunicazione che raggiungono il pubblico più vasto, e contribuisce perciò a consolidare lo stereotipo della donna assente dalle posizioni manageriali.

Si può concludere rilevando che le prescrizioni per le donne che

Tabella 13: Posizioni dirigenziali nelle redazioni, per tipo di testata in Italia

	CAPIREDATTORI				DIRETTORI				TOTALE			
	Uomini	Donne	Totale	D/T %	Uomini	Donne	Totale	D/T %	Uomini	Donne	Totale	D/T %
Quotidiani	220	10	230	4.3	59	2	61	3.3	281	12	293	4.1
Settimanali	46	40	86	46.5	62	37	99	37.4	108	77	185	41.6
Mensili	59	46	105	43.8	136	64	200	32.0	195	110	305	36.1
Agenzie Stampa	58	5	63	7.9	16	1	17	5.9	74	6	80	7.5
Totale	383	101	484	20.9	273	104	377	27.6	656	205	861	23.8
Radio	25	4	29	13.8	20	1	21	4.8	45	5	50	10.0
TV	129	10	139	7.1	118	11	129	8.5	247	21	268	7.8

Fonte: elaborazioni su dati Medias, 1997.

Tabella 14: Capiredattori e Direttori di settimanali, per tipologia di testata in Italia

	CAPIREDATTORI				DIRETTORI			
	Uomini	Donne	Totale	D/T %	Uomini	Donne	Totale	D/T %
Femminili	11	29	40	72.5	4	30	34	88.2
Familiari	11	6	17	35.3	18	5	23	21.7
Di servizio	8	2	10	20.0	6	2	8	25.0
Politici, economici	13	3	16	18.8	28	0	28	0.0
Sportivi	3	0	3	0.0	6	0	6	0.0

Fonte: elaborazioni su dati Medias, 1997.

Tabella 15: Posizioni dirigenziali nelle redazioni dei maggiori gruppi televisivi italiani

	CAPIREDATTORI				DIRETTORI			
	Uomini	Donne	Totale	D/T %	Uomini	Donne	Totale	D/T %
TMC	3	1	4	25.0	5	0	5	0.0
MEDIASET	22	2	24	8.3	15	0	15	0.0
RAI	101	7	108	6.5	95	10	105	9.5
TELEPIÙ	3	0	3	0.0	3	1	4	25.0

Fonte: elaborazioni su dati Medias, 1997.

vogliono fare carriera sono dovunque le stesse:

- occupare posizioni di line e non solo posizioni di staff
- sviluppare le proprie competenze e autostima
- trovare all'interno della organizzazione un mentore che agevoli la carriera
- fare carriera ai livelli più bassi

ma soprattutto essere in un luogo (impresa o ente) di cui si è sicuri che dia alle donne qualche chance.

b) Donne imprenditrici

La loro importanza quantitativa sta crescendo nei paesi mediterranei, probabilmente anche a causa del fatto che si tratta spesso in realtà di una nuova forma di lavoro atipico, legata da una dipendenza na-

scosta ai committenti (è cioè lavoro a domicilio o subfornitura).

Scarsa attenzione è loro prestata: quando l'economia industriale si è interessata alle piccole imprese, alla loro creazione, alla loro sopravvivenza, al loro successo ha effettuato studi ignorando che ogni questione connessa al genere delle imprenditrici.

D'altro lato gli *women studies* hanno concentrato la loro attenzione soprattutto sulla posizione delle donne come lavoratrici dipendenti o fornitrici di lavoro domestico ed hanno ignorato il ruolo delle donne imprenditrici³³.

Se nei paesi mediterranei, l'autonomia imprenditoriale appare una risposta ai gravi problemi di disoccupazione, nei paesi nordici la riduzione della disoccupazione sembra aver nel contempo ridotto gli incentivi alla creazione di imprese femminili.

L'attenzione dell'Unione Europea verso l'imprenditoria femminile è invece andata crescendo nei due passati decenni proprio per aiutare le donne a superare gli ostacoli che incontrano ad essere pienamente reintegrate nel mercato del lavoro, quando ne sono uscite per ragioni diverse, dai motivi familiari alle ristrutturazioni aziendali. Per questo sono stati varati programmi di promozione dell'imprenditoria femminile come LEI e NOW (e in Italia la Legge 215/92).

Anche il lavoro invisibile svolto dalle donne all'interno delle imprese familiari in agricoltura viene preso in considerazione dall'Unione Europea, che dopo le modificazioni introdotte dalla Direttiva 613/86 ha attivato le associazioni di categoria (in Italia particolarmente attiva in questo ambito la Coldiretti che incentiva lo sviluppo dell'agriturismo).

Sono disponibili nei diversi paesi indagini campionarie, svolte con differenti metodi, da cui si possono desumere solo indicazioni qualitative, che consentono almeno di rispondere ad alcune questioni.

- *La presenza delle donne nella imprenditorialità*: anche se gli studi non sono perfettamente comparabili, si rileva un aumento della partecipazione delle donne all'imprenditorialità, con percentuali che vanno dal 30% del totale degli imprenditori in un gruppo di paesi (Austria, Belgio e Olanda), scendendo al 28% in Francia, al 23% in Finlandia e al 20% in Irlanda e Germania, fino ad arrivare al 9% in Spagna, dove - come negli altri paesi mediterranei - la loro presenza è più concentrata in agricoltura.

- *La loro distribuzione per settori*: sembra prevalentemente concen-

trata nei settori in cui il lavoro è più femminilizzato (commercio al dettaglio, parrucchieri e lavanderie, alberghi e ristoranti), e nell'agricoltura dei paesi mediterranei. Nei settori dove il lavoro è più femminilizzato è più facile accettare un imprenditore donna e in questi settori le donne imprenditrici hanno acquisito la loro esperienza professionale.

- *Le caratteristiche demografiche*: imprese di famiglia o tradizioni familiari di lavoro autonomo rappresentano una importante fattore nel determinare la partecipazione femminile alla imprenditorialità. Le donne imprenditrici sono in genere più giovani dei loro omologhi maschi, perché si collocano nella classe tra i trenta e i quaranta anni, mentre per quelle più anziane diventare imprenditrici è più difficile. La loro educazione è in genere di livello elevato, eccetto che in agricoltura.

- *Gli impegni familiari*: nella grande maggioranza ritengono che marito e figli non siano incompatibili con l'impegno imprenditoriale. Al contrario, la flessibilità dell'orario di lavoro e la possibilità di passare del tempo a casa facilitano il doppio impegno, anche se le ore lavorative delle donne imprenditrici (che almeno nella metà dei casi superano le 50 settimanali) sono superiori a quelle delle donne dipendenti.

- *La dimensione delle imprese*: sono in genere piccole e medie, con pochi dipendenti o addirittura piccolissime; le grandi imprese sono per lo più imprese di famiglia.

Tre sono i punti essenziali delle ricerche sulle donne imprenditrici che vanno al di là della pura descrizione:

- motivazioni a entrare in affari;
- barriere all'accesso e all'esercizio dell'attività;
- tipologie di donne imprenditrici.

Quanto alle motivazioni, le donne - come gli uomini - diventano autonome in seguito a precedenti esperienze lavorative, ma spesso per le donne si tratta di superare la mobilità verso il basso proposta dopo la maternità, oppure la rigidità delle organizzazioni che non consentono l'assolvimento degli obblighi familiari o ancora di superare esperienze lavorative frustranti.

Gli studi esistenti in Europa mostrano che in genere gli uomini

diventano imprenditori per fare denaro più di quanto accada per le donne. Per entrambi c'è una ricerca di autonomia, che è più spiccata per le donne che desiderano fare carriera, mentre per le altre spesso l'imprenditorialità è vista come una scelta che consente una migliore possibilità di combinare lavoro e impegni familiari, tenuto conto della flessibilità degli orari di lavoro.

In Italia una recente ricerca ha identificato diversi sentieri di ingresso alla imprenditorialità³⁴:

- *evoluzione*: la donna imprenditrice era inizialmente una lavoratrice dipendente, ma vuole sfruttare autonomamente le capacità acquisite;
- *nuove imprese*: entranti giovani che iniziano come lavoratrici autonome;
- *reingressi*: donne che rientrano dopo aver interrotto la vita lavorativa per matrimonio o figli;
- *tradizione*: impegno nelle imprese familiari.

Le barriere finanziarie contro cui si sono sollecitati interventi pubblici non sono in verità molto pronunciate: le donne diventano imprenditrici con i propri risparmi o quelli di un marito, socio o finanziatore. Le banche sono riluttanti nei confronti delle giovani e dei settori non tradizionali: non discriminano esplicitamente, ma richiedono la garanzia di una lunga e ininterrotta esperienza lavorativa, il che costituisce una discriminazione indiretta.

Ma per le donne è soprattutto difficile ottenere finanziamenti in conto capitale, per cui le loro imprese vivono essenzialmente su crediti bancari a breve termine, più costosi e inadatti a finanziare lo sviluppo. Esistono certo stereotipi sfavorevoli alle donne imprenditrici (non solo nelle banche ma anche nelle camere di commercio), ma soprattutto l'avversione al rischio delle donne e la loro ricerca di sicurezza spesso agiscono come barriere invisibili all'ingresso delle donne nell'imprenditorialità, senza contare le più invisibili barriere costituite dal fatto che congedi di maternità e assegni di disoccupazione sono disponibili per le lavoratrici dipendenti e non per quelle autonome, che hanno spesso redditi inferiori alle dipendenti.

Anche se le donne imprenditrici lavorano più delle dipendenti, tendono ad essere più soddisfatte, grazie alla opportunità di conciliare famiglia e lavoro e alla possibilità di svolgere molto lavoro in casa, ma hanno meno tempo per le relazioni sociali.

È da segnalare che le cooperative sono una forma societaria che

ha avuto molto successo fra le donne, poiché offrono una formula solidaristica e non individuale, anche se presentano problemi di gestione (le decisioni richiedono più tempo) e minori possibilità di sopravvivenza comparativamente ad altre forme di impresa.

Si deve infine rilevare che le donne imprenditrici non sono un insieme omogeneo, ma comprendono diverse tipologie (lavoratrici autonome senza dipendenti, libere professioniste, membri di cooperative, coadiuvanti, fino alle lavoratrici a domicilio) e sarebbe opportuno che le ricerche distinguessero e valutassero le diverse situazioni, compreso il lavoro imprenditoriale invisibile delle donne nelle aziende agricole.

In assenza di statistiche adeguate non si può pertanto rispondere a una serie di quesiti importanti:

- sta crescendo il numero delle donne per cui la propria impresa è la fonte primaria di reddito?
- si modifica la distribuzione settoriale delle imprese femminili?
- le imprese femminili aumentano le loro dimensioni, hanno sopravvivenza e mortalità superiori o inferiori a quelle maschili?

Solo avendo risposte a questi quesiti si potranno avviare politiche adeguate per promuovere l'imprenditorialità femminile, che non siano limitate al pur necessario sostegno finanziario o alla solita formazione professionale.

Informazioni specifiche sulle donne *imprenditrici* in Italia sono state recentemente raccolte dal CNEL che, nell'ambito del suo programma di lavoro sulla presenza delle donne nelle posizioni decisionali, con la pubblicazione del marzo 1998, già citata, che ha consentito di colmare alcune delle lacune più frequentemente rilevate sui membri dei Consigli di amministrazione e altre cariche societarie in imprese con oltre 99 addetti, utilizzando la banca dati Infocamere (Tavole 16 e 17).

Non appena si considerano le aziende maggiori, la quota delle donne in posizioni decisionali scende rapidamente rispetto al complesso delle imprese italiane. Si passa infatti per le cariche di titolare, socio, amministratore o altro dal 24.8% medio al 9.4%. Come si vede in Tabella 16 il rapporto tra i sessi è inferiore da 1 a 10, mentre nel complesso dell'industria è 1 a 3.

Le donne sono prevalentemente soci (42.5% a livello nazionale, con proporzioni ancora più elevate nel Sud e nel settore manifatturiero, dove raggiungono il 66.7%), il che nulla dice a proposito delle

Tabella 16: Persone che ricoprono una carica nelle imprese con oltre 99 addetti in Italia

	UOMINI	DONNE	TOTALE	DONNE/TOT %
Titolari	28	4	32	12.5
Soci	181	134	315	42.5
Amministratori	27950	3277	31227	10.5
Altro	47737	4417	52154	8.5
TOTALE	75896	7832	83728	9.4

Fonte: Infocamere, 1997.

Tabella 17: Donne con carica d'impresa per tipo di carica e settore di attività in Italia (%)

	TITOLARI	SOCI	AMMINISTRATORI	ALTRO	ITALIA
Agricoltura	—	0.0	3.8	8.1	5.5
Ind. estrattiva	—	—	9.5	5.2	6.1
Ind. manifatturiera	33.3	47.2	11.3	8.7	9.7
Energia, gas, ecc.	—	0.0	6.0	4.7	5.2
Costruzioni	0.0	42.9	8.2	6.0	7.0
Industria	20.0	45.7	10.7	8.4	9.3
Commercio	0.0	37.8	10.0	8.5	9.4
Alberghi e ristoranti	0.0	20.0	16.0	11.0	13.4
Trasporti e comunic.	0.0	36.4	6.6	8.0	7.4
Interm. monetaria	0.0	71.4	1.9	6.5	4.9
Pubbl. ammin. e difesa	16.7	42.1	13.5	10.7	12.1
Altri servizi	0.0	50.0	25.6	13.2	19.7
Servizi	9.1	39.6	10.2	8.6	9.4
Non indicato	—	—	7.9	8.1	8.0
TOTALE	12.5	42.5	10.5	8.5	9.4

Fonte: Infocamere, 1997.

loro posizioni imprenditoriali, dato che sono presumibilmente membri delle famiglie proprietarie o addirittura prestanome.

Quando si passa a esaminare posizioni più significative per il ruolo

lo nella conduzione aziendale, il peso delle donne scende nettamente: sono infatti circa il 10% le donne amministratrici nelle imprese medio grandi contro il 20% per il complesso delle imprese. Quella più ricoperta da donne è la carica di consigliere, cui seguono quelle di procuratore e sindaco. Assai meno importanti di quelle degli uomini le presenze come presidente del consiglio di amministrazione o amministratore delegato.

La distribuzione per settori, che le vede presenti in uguale misura nell'industria e nei servizi (a differenza di quanto avviene per il complesso dell'occupazione, in cui sono più concentrate nei servizi) è riportata in Tabella 17.

7. Considerazioni finali

Ci si deve in conclusione chiedere perché quando non esistono più discriminazioni né formali né informali e le persone vengono inserite nelle professioni a seconda della loro competenza (e delle opportunità presenti al momento), in seguito donne e uomini raggiungono traguardi diversi. Quando e perché viene a maturare lo svantaggio?

Si tratta solo del rapporto fra individui e organizzazioni, delle mosse e contromosse che le persone fanno in presenza di cambiamenti, e che danno luogo agli svantaggi cumulativi su cui già ci siamo soffermati, delle opacità dei sistemi di selezione dei vertici cui abbiamo ugualmente fatto cenno, delle difficoltà di sincronizzazione tra vita familiare e vita professionale che penalizzano le donne più degli uomini?

Dall'analisi svolta sembra che la posizione delle donne possa essere compresa guardando al *bias* di genere nei processi e nelle pratiche organizzative. L'analisi strutturalista delle burocrazie, appena agli inizi, può diventare molto importante per comprendere la cultura in tutte le organizzazioni. Esempio è il lavoro della Cockburn (1991) su quattro organizzazioni diverse (un sindacato, un'impresa privata di commercio al dettaglio, un ufficio pubblico e una autorità locale) sulla uguaglianza dei sessi in organizzazioni che avevano sviluppato azioni positive, svolto attraverso interviste in profondità (due terzi degli intervistati erano uomini). Esso rileva una attiva resistenza da parte degli uomini, che creano impedimenti istituzionali per contrastare l'avanzata delle donne nelle organizzazioni, rafforzando a livello culturale la solidarietà tra uomini per sfidare, marginalizzare e controllare le donne.

Analogamente Acker (1990) individua i processi che nelle attività delle organizzazioni hanno o possono avere distinzioni di genere (oltre che di classe o razza), come: la produzione di lavori e salari discriminati, la creazione di simboli e immagini e cita l'esempio dei discorsi di sesso in ufficio, che mantengono e rafforzano le distinzioni tra i generi. Le relazioni familiari e il simbolismo che le accompagna sono elementi chiave nella riproduzione del potere degli uomini all'interno delle organizzazioni, per cui essi estendono alla sfera dell'impresa la loro immagine di una sfera domestica suddivisa tra chi si occupa della casa e chi guadagna il pane e ricevono dalla conferma di questa immagine nella organizzazione - che trasmettono ad altri uomini per costruire i loro ruoli e valori di identità manageriale e professionale - almeno altrettante soddisfazioni psicologiche di quelle economiche che ottengono dai loro elevati salari.

L'idea che, a dispetto della loro conclamata neutralità, le organizzazioni siano strutturate secondo simbolismi di genere è ampiamente sviluppata nel volume di Gherardi (1998) che la illustra a partire dal carattere non neutrale al genere del contratto di lavoro.

È infine deprimente scoprire con Corcoran, Nantes e Roberts (1995) nella loro ricerca in varie imprese che anche le donne che sono partite bene e volano alto sono ancora ostacolate da culture del lavoro patriarcali accompagnate da impegni di lavoro che sono incompatibili con impegni familiari e vengono defilate in occupazioni periferiche.

Non ci resta ora che domandarci se non esistano almeno differenze tra i vari paesi europei dove diverse sono le istituzioni che intervengono per rendere compatibile l'impegno professionale con le altre incombenze della vita quotidiana, trasformando i patti tradizionali tra uomini e donne per la gestione del lavoro domestico e la cura dei bimbi e degli anziani.

L'analisi comparata delle principali variabili che sono di consueto richiamate per spiegare le differenze tuttora esistenti nella posizione delle donne nei vari paesi europei e le similarità che si riscontrano nel mancato raggiungimento delle posizioni di vertice, consente di chiarire i limiti di alcuni stereotipi esistenti sui modelli dei diversi paesi. Emerge, in particolare, lo scarso ruolo che ai fini della carriera svolgono politiche familiari e sociali, che pure influenzano la partecipazione delle donne alla vita attiva, ma anche la scarsa relazione che esiste tra la presenza delle donne base della piramide e ai vertici della stessa.

Note al Capitolo Primo

* Questa ricerca ha beneficiato di contributi MURST.

¹ BLAU F. (1998).

² DEL BOCA D. (1992 e 1993).

³ Sono i modelli di contrattazione familiare, all'interno dei quali si suppone che le preferenze dei coniugi possano divergere e che il risultato che la moglie può ottenere in questi giochi cooperativi è positivamente collegato alla utilità che entrambi possono ottenere al punto di soglia (quando cioè il matrimonio verrebbe spezzato dal divorzio). Se in occasione del divorzio ciascuno dei coniugi mantiene la proprietà delle risorse che ha ottenuto separatamente, la donna che ha lavorato fuori casa avrà maggiori benefici (e i bambini avranno di più se la madre controlla una frazione maggiore delle entrate familiari).

⁴ La partecipazione al lavoro delle donne americane sposate con bambini sotto i sei anni è cresciuta dal 18.6% del 1960 al 63.5% del 1995.

⁵ Anche perché nel frattempo la quota di uomini attivi si è ridotta dal 93.5% del 1970, all'89.8% del 1980, all'88.8% del 1990, fino all'87.4% del 1995.

⁶ L'indice di segregazione, che misura la percentuale di donne che dovrebbero cambiare occupazione affinché la distribuzione occupazionale dei due sessi sia uguale, è passato da 67.7% nel 1970 a 53% nel 1990.

⁷ DEL BOCA D. (1992).

⁸ EUROSTAT (1997).

⁹ Cfr. UNIONE EUROPEA (1995), sezione 8, per una analisi dell'evoluzione della struttura dell'occupazione negli anni Ottanta.

¹⁰ A causa del cambiamento del sistema di classificazione delle occupazioni rappresenta il periodo di lunghezza massima per il quale sono disponibili dati comparabili.

¹¹ Le cifre per la Danimarca comprendono una stima per ovviare al cambiamento incorso tra i due anni nella classificazione degli agricoltori e dei lavoratori nel settore della pesca e non sono pertanto del tutto attendibili.

¹² Sussistono alcuni problemi di comparabilità dei dati tra i due anni considerati.

¹³ Si veda l'intervento di Nathalie Wuiame e Miriam Anasagasti del CESEP alla Conferenza europea *Le donne per il rinnovamento della politica e della società*, tenuta a Roma il 16-17 maggio 1996.

¹⁴

	Donne	Uomini
--	-------	--------

Capi funzione	63	183
---------------	----	-----

Capi area	1	15
-----------	---	----

Capi sezione	11	82
--------------	----	----

Capi divisione	51	79
----------------	----	----

Capi servizio	30	75
---------------	----	----

Fonte: WUIAME N.-ANASAGASTI M. (1997), cit.

¹⁵ 55 donne, di cui 47 giudici (il 9.2% del totale), 5 pubblici ministeri (7% del totale) e 3 avvocati difensori (14% del totale).

¹⁶ I risultati sono riportati da S. SEELAND nel contributo tedesco allo studio comparato diretto da J. LOWENDUSKI (cfr. in *Premessa*, nota 4).

¹⁷ WILD G. (1984) e WEBER HASSEMER C. (1995).

¹⁸ HASSELS A.-HOMMERICH C. (1993). Per l'Italia si veda DI FEDERICO G.-NEGRINI A. (1994), *La Grazia e la Giustizia*, in DAVID P.-VICARELLI G. (a cura di).

¹⁹ Passati in rassegna da BIANCO M.L. (1997), al *Capitolo Quinto*.

²⁰ Lo stesso fenomeno si è verificato in Italia dove, dopo la riforma universitaria del 1980, il reclutamento si è rallentato e le donne più frequentemente degli uomini sono rimaste intrappolate nelle loro posizioni di ricercatrici o associate.

²¹ Cfr. BENIGNI L.-MENNITI A.-PALOMBA R. (1988) e DAVID P. (1994), *La scienza al femminile*, in DAVID P.-VICARELLI G. (a cura di). Cfr. anche il contributo di MARCUZZO C. e SOCI A. in CARABELLI A.-PARISI D.-ROSSELLI A. (1998).

²² Clamoroso il caso delle economiste italiane: nessuna donna è presente nei comitati scientifici in 15 riviste italiane analizzate nell'arco di decenni. Cfr. il saggio di VILLA P. e ADDIS E. in CARABELLI A.-PARISI D.-ROSSELLI A. (1998). Per l'Italia cfr. FACCHINI-SCHMITZ (1997).

²³ Nella Conferenza Europea su *Donne e Scienza* - tenuta a Bruxelles il 28 maggio 1998 per iniziativa del Commissario Europeo alla ricerca Edith Cresson - è stato citato il lavoro della svedese CHRISTINE WENNERAS, pubblicato su "Nature". Attraverso un'analisi multivariata dei criteri di valutazione di un concorso per dottorato medico dello Swedish Medical Research Council, ha individuato come fattori significativi di discriminazione fra le 52 donne ed i 62 uomini che si erano presentati, oltre alla produttività scientifica, il sesso e gli eventuali collegamenti con qualche membro di Commissione, per cui in media per essere valutata alla pari di un uomo una donna doveva aver pubblicato 2,6 più articoli su riviste autorevoli.

²⁴ Per l'applicazione di questo concetto alle carriere manageriali si veda LUCIANO A. (1993).

²⁵ COLE J.R.-SINGER B. (1991) in ZUCKERMANN H.-COLE J.-BRUER J.T. (eds).

²⁶ BIANCO M.L. (1997), cit., p.164.

²⁷ Si veda *Gender and the Culture of Science*, in "Science", n.160, pp.266-460 e *Comparison across Cultures*, in "Science", n. 263, pp.1345-1562. Cfr. DONINI E. (1990).

²⁸ Basti pensare al caso di Rosalind Franklin, che al King's College di Londra negli anni Cinquanta ha grandemente contribuito alla scoperta della struttura a doppia elica del DNA, ma il cui ruolo è passato sotto silenzio a causa del comportamento degli scienziati che con lei interagivano e hanno utilizzato i suoi dati e le sue foto a raggi X del DNA, che portarono alla scoperta. Cfr. WATSON J.D. (1968), che di lei scriveva "il posto di una femminista è nel laboratorio di qualcun altro".

²⁹ Si tratta di imprese di cosmetica, alimentari ma anche linee aeree e case di software, ma non di ingegneria o di costruzioni.

³⁰ *Women at work*, "The Economist", 18 luglio 1998.

³¹ Che esclude i dati relativi al Lussemburgo non solo per le piccole dimensioni, ma per il fatto che molti degli occupati sono cittadini di altri paesi (il 26% della popolazione e il 63% degli occupati nei servizi).

³² Anche se l'irlandese NUOVO TEM TEO - in cui le donne raggiungono il 77% del personale, il 33% dei quadri e il 45% dei responsabili gerarchici - dichiara esplicitamente di applicare una rigorosa parità di trattamento fra uomini e donne ritenendo che una donna "potrebbe sentirsi offesa per essere assunta in quanto donna".

³³ MOLTO M.L.-DOMINGO T. (1997).

³⁴ CNEL (1998).

Capitolo Secondo

DONNE NEI POSTI DI DECISIONE POLITICA IN EUROPA

di *Marila Guadagnini*

1. Il problema

Se la presenza delle donne nei posti di decisione economica e sociale non è confortante, non meno sconcertante è lo scenario della presenza femminile nei posti di decisione politica. Nei paesi dell'Unione Europea, la percentuale delle donne elette alla Camera bassa è pari soltanto al 18% e la presenza femminile nella Camera alta è pari al 10%, anche se vi sono tuttavia differenze significative tra paese e paese.

Rispetto al problema della limitata presenza femminile nei posti di decisione economica o sociale, tuttavia, vi è oggi una più diffusa consapevolezza dell'esigenza di assicurare una presenza equilibrata di donne e uomini nel processo decisionale politico e questo tema è diventato un argomento di grande attualità nel dibattito politico in Europa, soprattutto negli anni più recenti¹.

Questa maggiore attenzione si spiega anche con il fatto che la questione della limitata presenza femminile nei posti di decisione politica non può esser assimilata meramente alla questione dell'assenza delle donne ai vertici delle carriere, poiché essa tocca un problema che è insieme più generale e più specifico. Più generale, poiché riguarda la questione della "rappresentatività" e della "legittimità" degli stessi sistemi democratici, che si pretendono universalistici, ma che in realtà sono gestiti da un "club di soli uomini": e tocca un problema più specifico, poiché l'attività e la "carriera" politica costituiscono un tipo di "occupazione" e "professione" relativamente peculiare nel campo della divisione del lavoro.

Sebbene l'accesso alle cariche elettive sia formalmente aperto a tutti, esso è di fatto, nella maggior parte dei casi, vincolato non solo alla disponibilità di determinati requisiti e risorse, ma anche a veri e propri "itinerari" di carriera, le cui tappe, benché non formalizzate, sono tuttavia ben visibili e operanti (Guadagnini, 1987; 1993).

Questa maggiore visibilità e rilevanza "pubblica" e "politica" del problema spiega probabilmente perché il tema dell'assenza delle donne all'apice della piramide politica sia stato più studiato rispetto al tema della presenza delle donne nei posti di decisione economica

e sociale e sia stato al centro non solo di un'ampia mobilitazione da parte delle donne, ma anche, come vedremo, di numerosi programmi adottati al livello internazionale e nazionale.

L'asimmetria di potere che si verifica a livello politico costituisce l'indicatore "simbolico" più evidente di come non sia realizzata nei fatti l'eguaglianza tra i generi, un'eguaglianza che è stata sancita come un diritto in tutte le legislazioni dei paesi europei e dalla stessa UE (art. 119 del Trattato Istitutivo CEE).

Gli studi sulla presenza femminile nel *decision-making* politico sono più numerosi rispetto a quelli riguardanti i posti di decisione economica, non solo in riferimento alle indagini empiriche, ma anche in riferimento alle riflessioni più teoriche, così come più vivo è il dibattito circa le possibili strategie da adottare per risolvere l'asimmetria di potere tra i generi a questo livello.

Diverse argomentazioni sono state sviluppate a sostegno della partecipazione equilibrata di donne e uomini nel processo decisionale sia a livello dell'Unione Europea che a livello degli Stati membri.

Una prima argomentazione fa riferimento alla necessità di realizzare una uguaglianza sostanziale e non soltanto formale fra donne e uomini. Come è noto, la Comunità Europea, nel Trattato Istitutivo, all'art. 119, aveva enunciato il principio di parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro. Più recentemente, in particolare nell'ambito del Terzo e del Quarto Programma d'Azione Comunitaria a medio termine per la parità di opportunità fra donne e uomini, l'Unione Europea ha ulteriormente sottolineato l'esigenza di realizzare una uguaglianza *de facto* e non solo *de jure* fra i due generi.

Una seconda argomentazione fa riferimento al fatto che i sistemi politici nei quali le donne sono sottorappresentate costituiscono sistemi democratici "incompiuti". Quale legittimità, infatti, si può attribuire a degli organismi decisionali che sono gestiti, per la gran parte, da un genere soltanto? Come possono essere considerati democratici dei sistemi nei quali il processo decisionale costituisce una sorta di monopolio del genere maschile? Quale legittimità può essere attribuita a decisioni che escludono la partecipazione di una parte, spesso la più consistente, di cittadini? Come non ritenere che questa ingiusta esclusione non finirà con l'alimentare un clima di sfiducia nei confronti degli organismi rappresentativi ed avere come conseguenza il rifiuto, da parte delle donne, di accettare norme, regole e decisioni che sono state adottate senza la loro partecipazio-

ne? A questa argomentazione si riferiscono tutti coloro che rivendicano il riconoscimento dei diritti delle donne alla piena cittadinanza politica e che sostengono che tali diritti si devono riflettere in una partecipazione effettiva delle donne a tutti i livelli del processo decisionale. Una argomentazione che può essere sintetizzata in una battuta, "... non può esistere una reale democrazia se le donne sono escluse dai posti di potere". Ciò che stupisce è il fatto che questa disparità nella rappresentanza tra i generi negli organismi decisionali venga considerata come una "questione femminile" riguardante meramente i diritti delle donne, dal momento che essa dovrebbe interessare chiunque abbia a cuore una reale democraticità dei nostri sistemi.

Secondo questa ottica, quindi, la promozione di una più consistente presenza delle donne nei posti di decisione costituisce una possibilità per riaffermare la credibilità della democrazia, soprattutto alla luce della crescente disaffezione dei cittadini nei confronti della politica, testimoniata dall'aumento dell'astensionismo elettorale, dalla sfiducia nei partiti tradizionali e dal calo delle iscrizioni ai partiti, fenomeni questi che si riscontrano nella maggior parte dei paesi europei.

Vedremo nel corso dell'analisi come in alcuni paesi proprio l'adozione di misure volte a promuovere la presenza femminile nelle aree decisionali da parte dei partiti abbia avuto come conseguenza anche quella di riavvicinare le donne alla partecipazione attiva alla politica.

Una terza argomentazione fa invece riferimento al fatto che la partecipazione politica richiede l'articolazione e la difesa degli interessi dei gruppi o del gruppo rappresentato. Secondo questa ipotesi, le donne sarebbero più consapevoli dei loro bisogni e dei loro interessi e quindi sarebbero nella migliore posizione per promuoverli. Naturalmente questa argomentazione pone tutta una serie di domande, quali: possiamo affermare che le donne come gruppo della società hanno interessi specifici che le differenziano da altri gruppi? E, ammesso che esista una comunanza di interessi, questi sarebbero meglio tutelati da esponenti politici che appartengano allo stesso gruppo sociale, cioè dalle donne stesse? Su questo punto il dibattito è articolato.

Vi è, tuttavia, un accordo tra le studioshe sul fatto che le donne, in quanto gruppo sociale, condividono una serie di elementi comuni: il fatto di esser state storicamente private dei diritti politici e di averli acquisiti in ritardo rispetto agli uomini; il fatto che comunque esisto-

no ancora fenomeni di segregazione verticale e orizzontale nel mondo del lavoro; e il fatto che le donne trovano maggior difficoltà rispetto agli uomini a conciliare l'attività politica con quella lavorativa e con il lavoro di cura.

Questa particolare posizione delle donne nella società può costituire un elemento che rafforza la definizione degli interessi obiettivi delle donne. In particolare, pur costituendo le donne un gruppo altamente diversificato e avente interessi spesso anche confliggenti, un elemento che può unire le rivendicazioni delle donne riguarda, ad esempio, la questione dell'uguaglianza sociale e politica, cioè il diritto delle donne all'uguale retribuzione, all'istruzione e all'ottenimento del potere decisionale. Naturalmente, anche se si riconoscono alle donne alcuni obiettivi comuni che derivano dalle posizioni che esse ricoprono nella società, l'interrogativo che ancora bisogna porsi a questo riguardo è se le donne che sono state presenti in politica abbiano articolato e difeso gli interessi delle donne in misura maggiore rispetto agli uomini.

Cercheremo in questo Capitolo di sintetizzare quanto hanno rilevato le ricerche circa l'influenza della presenza femminile nel *decision making* sull'adozione di politiche favorevoli alle donne.

Un'argomentazione, strettamente legata al punto precedente, sottolinea come le donne, se fossero più numerose nel processo decisionale, cambierebbero non solo i contenuti, ma anche il modo di fare politica, poiché porterebbero valori e atteggiamenti diversi, rispetto a quelli degli uomini. A questo proposito non vi è un numero sufficiente di studi in grado di rispondere all'interrogativo: cercheremo di riportare qua e là i risultati delle ricerche che hanno cercato di valutare in che misura le donne nei ruoli decisionali "abbiano fatto una differenza".

Un quarto tipo di argomentazione, che è stata usata per motivare la necessità di una maggior presenza delle donne nei ruoli decisionali, fa riferimento al fatto che la sottorappresentanza femminile priva il processo decisionale di un contributo essenziale. La recente Piattaforma d'azione, adottata a Pechino in occasione della Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite, afferma, ad esempio, che un impiego paritario delle risorse umane ed una partecipazione più equilibrata delle donne al processo decisionale è di cruciale importanza per affrontare le sfide del mondo di domani². In questa ottica, la sottorappresentanza femminile nel processo decisionale politico costituisce uno spreco di risorse, poiché comporta una sotto-utilizza-

zione delle risorse umane. Le donne rappresentano la metà dei talenti e delle capacità potenziali del genere umano, ma queste loro capacità e valori non vengono utilizzati.

2. *Stato dell'arte delle ricerche*

Se gli argomenti sopra-citati sono variamente presenti nel motivare le strategie per promuovere una più consistente presenza delle donne nei posti di decisione, osservando gli studi, si può notare che vi è tuttavia un cambiamento di prospettiva nel tempo per quanto riguarda l'approccio al problema.

Gli studi, soprattutto quelli condotti in un'ottica comparativa, hanno per prima cosa cercato di accertare, su di un piano meramente quantitativo, l'effettiva presenza femminile nel *decision making* politico, per poi analizzare gli ostacoli che si frappongono all'accesso delle donne ai ruoli decisionali, al fine di mettere a punto strategie adeguate.

Più recentemente, gli studi, soprattutto quelli condotti nei paesi scandinavi, dove le donne sono più numerose nei posti di decisione, hanno cercato di valutare l'impatto della presenza femminile sugli *outputs* del processo decisionale.

Gli studi condotti negli anni Settanta e Ottanta, oltre a fornire un primo quadro descrittivo della presenza (ma sarebbe più corretto dire dell'assenza) delle donne nelle arene decisionali, hanno tentato di individuare i vincoli istituzionali, sociali, culturali ed economici, che possono spiegare l'esigua presenza femminile (in Europa: Randall, 1987; Lovenduski, 1986; Haavio-Mannila *et al.*, 1983; Bashvkin, 1985; Zincone, 1985). Queste ricerche hanno per lo più seguito i metodi usati nelle analisi sulle *élites* politiche, utilizzando materiali di ricerche empiriche e interviste e hanno trattato il problema con lo stesso metodo e rigore di ogni altro settore della scienza politica.

L'importanza di questi studi può essere ricondotta al fatto che essi hanno contribuito a dare una visibilità al problema. Non che negli anni precedenti allo sviluppo di queste ricerche, il *gap* esistente nei posti di decisione non fosse palese: esso non era semplicemente considerato un problema³, oppure l'assenza femminile nei parlamenti e nei governi veniva per lo più imputata alla scarsa partecipazione politica delle donne, considerate come poco interessate e in-

differenti alla politica. Questi studi non tenevano in conto il fatto che l'apparente disinteresse per la politica doveva essere interpretato come un fenomeno indotto da una società poco attenta ai bisogni delle donne e da una socializzazione culturale che continuava a orientare le donne a chiudersi nella vita privata. Senza contare che questi studi non tenevano in conto che le donne, se erano poche nei posti decisionali "formali" della politica, avevano alle spalle una ricca storia di partecipazione ai movimenti sociali e nelle campagne per ottenere politiche a loro favorevoli (Githens *et al.*, 1994).

Parallelamente, il discorso sulla presenza delle donne nei ruoli politici è stato affrontato all'interno di un dibattito relativamente ampio e sostanzialmente critico nei confronti delle teorie sulla cittadinanza e sulla democrazia avanzate dalla scienza e dalla teoria politica tradizionale, tacciata di non tenere conto della dimensione di genere. Negli anni più recenti si è assistito ad uno spostamento di prospettiva: dal problema di accertare "quante" sono le donne presenti nelle istituzioni rappresentative e quali fattori possono spiegare l'assenza femminile, si è passati al porre l'accento non solo sul problema di "come" promuovere una presenza femminile più consistente nei posti di decisione, ma anche sul capire "quale differenza" fa o farebbe una più consistente presenza delle donne nel processo decisionale (Githens *et al.*, 1994).

Un settore di studi particolarmente interessante è rappresentato dalle analisi di tipo comparativo che, nel tentativo di dar conto delle forti variazioni nella presenza delle donne nei parlamenti e nei governi dei paesi europei, hanno dato importanti contributi alla individuazione di quegli ostacoli che rappresentano "il soffitto di cristallo" in campo politico ed hanno anche mostrato gli effetti prodotti dalla presenza di una "massa critica" di donne nei posti di decisione.

Nel corso dell'analisi cercheremo di dar conto dei più interessanti risultati degli studi su questi punti.

Due notazioni vanno ancora fatte per quanto riguarda gli studi sulla presenza delle donne nelle arene decisionali elettive: l'una fa riferimento al fatto che si tratta di studi relativamente recenti e l'altra riguarda il fatto che le ricerche esistenti sono lungi dal dare un quadro esaustivo e completo della presenza delle donne nella politica.

Lo sviluppo degli studi su donne e politica è stato influenzato da un lato dall'affermarsi dei movimenti femministi esplosi negli anni Settanta, che non solo hanno favorito una presa di coscienza

dell'autorevolezza femminile, ma che hanno anche costituito un canale importante di socializzazione ai ruoli politici: molte donne che sceglieranno di dedicarsi all'attività politica e che saranno elette in Parlamento, risultano aver iniziato il proprio impegno politico nei movimenti.

Un altro fattore è legato al maggior numero di donne che sono entrate nelle Università svolgendo attività scientifica nell'ambito delle scienze politologiche⁴.

Va infine citato il ruolo svolto dagli organismi internazionali, quali le Nazioni Unite, il Consiglio d'Europa nonché l'Unione Europea. Essi hanno dato un grande contributo allo sviluppo della ricerca in questo settore. Per quanto riguarda le Nazioni Unite, basti ricordare quanto abbiano contribuito le Conferenze mondiali sulla donna a costringere gli Stati membri a raccogliere dati e statistiche sulla presenza femminile nei posti di decisione e quindi a mostrare in modo eclatante l'esistente, anomala asimmetria di potere tra i generi. Ponendo nella loro agenda la promozione di una più consistente presenza femminile nei posti di decisione, essi hanno contribuito a stimolare una riflessione sul problema e a sviluppare reti di esperte/consulenti: il che ha avuto il duplice effetto di promuovere uno studio scientifico del problema e di incentivare l'attività normativa di questi organismi politici.

Per quanto riguarda una valutazione generale dello stato delle ricerche, va detto che vi sono numerose lacune.

Innanzitutto nelle statistiche: mancano spesso serie storiche di dati, senza contare che vi sono differenze significative tra paese e paese circa le informazioni disponibili (Lovenduski, 1997). Vi sono poi differenze per quanto riguarda il tipo di dati raccolti: è più facile trovare informazioni circa la presenza delle donne nei parlamenti e nei governi nazionali che non nei partiti politici, dove le informazioni sono particolarmente scarse. Spesso datata e non sistematica è poi l'informazione circa la presenza delle donne nelle sedi decisionali a livello locale.

Questa mancanza di studi stupisce, poiché non riflette l'importanza dei temi legati alla democrazia locale, sia in Europa nel suo complesso che all'interno degli Stati nazionali, e la rilevanza delle questioni legate all'indipendenza/interdipendenza fra livello locale, regionale e nazionale. Da un punto di vista di genere, la politica locale è importante non solo in termini di accesso/reclutamento, ma anche a causa delle maggiori responsabilità in campo sociale. Gli ac-

cordi del settore pubblico a livello locale in termini di servizi e lavoro sono sempre più elementi decisivi nella vita delle donne. Costituisce un limite pertanto particolarmente significativo il fatto che manchino studi che affrontino le interdipendenze di genere in politiche definite a livello locale.

Un altro limite degli studi è rappresentato da uno scarso rapporto tra *women's studies* e scienza politica, per cui nonostante la mole degli studi condotti, questi rimangono spesso confinati nell'area di pochi addetti ai lavori⁵. Mancano, inoltre, ricerche a carattere interdisciplinare. E questo stupisce dal momento che, come si dirà più oltre, un fenomeno come quello della asimmetria di potere tra i generi nei posti di decisione può soltanto esser compreso, ed eventualmente risolto, alla luce di un mix di fattori, che non attengono soltanto alla sfera istituzionale e politica, ma che riguardano anche lo specifico contesto culturale e sociale.

In aggiunta, sebbene il tema della diversità tra donne sia stato ben sottolineato nella letteratura femminista, mancano significative ricerche empiriche che diano conto di questa diversità. C'è la mancanza di ricerche sull'impatto della razza, classe, età, abilità fisica ed etnicità sulle donne nei posti di decisione (Lovenduski, 1997).

Inoltre, la letteratura sottolinea come vi sia la necessità di ampliare il numero di studiose che si occupano del problema: le studiose, infatti, sono poco numerose nelle singole realtà nazionali per cui occorrerebbe garantire maggiori supporti per dare a nuove ricercatrici la possibilità di portare avanti questo tipo di ricerche.

3. Le donne nelle arene decisionali politiche degli Stati membri della Unione Europea e della Norvegia: alcuni dati a confronto

Come si è detto, se si dispone di dati sulla presenza femminile nei paesi europei per quanto riguarda la presenza nei parlamenti e nei governi nazionali, meno sistematica è la rilevazione dei dati per quanto riguarda la presenza femminile nei governi locali, e ancor più nei partiti politici, cioè proprio in quelle strutture che costituiscono il canale di accesso alle cariche elettive. Il lavoro svolto dal network di esperte su *Donne nei processi decisionali*, è stato fondamentale nel procurare dati sistematici in un'ottica comparativa, anche se questi dovrebbero tuttavia esser continuamente aggiornati ed estesi a tutti settori.

Osservando i dati di cui si dispone a livello sistematico, riferiti alla presenza femminile nei parlamenti e nei governi nazionali, emerge chiaramente come in tutti i paesi, eccetto quelli scandinavi, le donne siano sotto-rappresentate rispetto al loro peso nel corpo elettorale e nonostante il lungo esercizio del diritto di voto (cfr. Tabella 1, Tabella 2 e Figura 1).

Pur nella varietà dei sistemi elettorali per eleggere i membri della Camera bassa, si può dire che, nei paesi dell'Unione, tutti sono eletti direttamente ed hanno più o meno gli stessi poteri che riguardano la funzione legislativa e il controllo dell'esecutivo.

Due dati sono evidenti: innanzi tutto la grande differenza esistente tra i paesi. La più alta percentuale di presenza femminile nei parlamenti si ritrova nei paesi scandinavi, in Olanda e in Germania, dove varia tra il 42 e il 30% ; seguono Austria, Spagna e Gran Bretagna, dove la presenza femminile varia dal 23% al 18%; il Portogallo, l'Irlanda e il Belgio, dove si attesta sul 12%; la Francia e l'Italia, dove la presenza femminile è pari soltanto al 10.2%, e infine la Grecia, dove le donne sono soltanto il 6.3% degli eletti in Parlamento.

In secondo luogo, tranne che nel caso italiano e finlandese, i dati mostrano che la rappresentanza femminile nei parlamenti dei paesi europei tende a crescere tra la fine degli anni Ottanta e gli anni Novanta (cfr. Tabella 1). Il numero di donne elette è cresciuto in modo più significativo nei paesi del Nord Europa, in Germania e in Inghilterra, dove cambiamenti positivi si sono realizzati negli anni più recenti e sembrerebbero probabilmente irreversibili. Vi sono stati miglioramenti più modesti in Irlanda, Belgio e Francia.

Quasi tutte le autrici concordano nel ritenere che questo avanzamento è dovuto, come si dirà in modo più articolato più oltre, ai cambiamenti intervenuti nella condizione delle donne (aumento della loro presenza nella forza lavoro, aumento del livello di istruzione, ecc.), ai mutamenti negli atteggiamenti culturali e alle politiche adottate, senza contare l'influenza determinante esercitata dalla mobilitazione dei movimenti delle donne sul tema dell'*empowerment* politico (Haavio-Mannila, 1983; Dahlerup, 1988; Lovenduski, 1993; Borchorst *et al.*, 1998).

Per quanto riguarda i governi nazionali, mediamente la percentuale di donne membri dei governi dei quindici Stati membri è del 16%. I paesi che si collocano ai primi posti sono ancora : la Svezia, che ha un governo paritario e la Norvegia, con una percentuale di presenza femminile, pari al 44%.

Tabella 1: Presenza delle donne nei Parlamenti nazionali degli Stati dell'Unione Europea e della Norvegia e anno di acquisizione del diritto di voto

STATI	ELEZIONI	MEMBRI	DIRITTO DI VOTO	DONNE	% D
SVEZIA	1991	349	1919	115	33.0
	1998	349		149	42.7
(Fuori dall'UE) NORVEGIA	1989	165		59	35.8
	1993	165		65	39.4
DANIMARCA	1990	179	1915	59	33.0
	1998	175		65	37.1
OLANDA	1989	150	1919	32	21.3
	1998	150		54	36.0
FINLANDIA	1991	200	1906	77	39.0
	1995	200		67	33.5
GERMANIA(1)	1990	662	1919	136	20.5
	1998	669		206	30.8
AUSTRIA	1990	183	1919	40	21.9
	1995	183		43	23.5
SPAGNA	1993	350	1931	55	15.7
	1996	350		77	22.0
LUSSEMBURGO	1989	60	1918	10	16.7
	1994	60		11	18.3
GRAN BRETAGNA	1992	651	1928	60	9.2
	1997	658		119	18.1
PORTOGALLO	1991	230	1974	20	8.7
	1995	230		28	12.2
IRLANDA	1989	166	1922	13	7.8
	1997	166		20	12.0
BELGIO(2)	1991	212	1948	20	9.4
	1995	150		18	12.0
FRANCIA	1988	577	1944	33	5.7
	1997	577		59	10.2
ITALIA	1994	630	1945	89	14.1
	1996	955		97	10.2
GRECIA	1990	300	1952	16	5.3
	1996	300		19	6.3

Fonte: Hoecker, 1998, p. 383. Per le elezioni degli anni più recenti: European Database – Women in Decision-Making. Elections.

(1) Risultati provvisori.

(2) Risultati per la Camera Bassa.

Per la data di acquisizione del diritto di voto, cfr. M. Leijenaar, *Per una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale*, Commissione Europea, 1996, p. 11.

In Danimarca, Francia, Lussemburgo e Olanda le donne sono presenti nel governo in una percentuale pari ad un terzo; in Finlandia e in Gran Bretagna sono circa un quarto; in Austria, Italia, Germania e Irlanda la percentuale varia tra il 18.8% e il 15.6%; in Belgio, Spagna e Portogallo si attesta tra l'11.8% e il 10.0%: la Grecia è ancora all'ultimo posto con una presenza femminile nel governo pari al 7.5%.

Tabella 2: Presenza delle donne nei Governi degli Stati membri dell'Unione Europea e della Norvegia

STATI	ANNO PRESO IN ESAME (1)	DONNE NEL GOVERNO (2)	
		%	(n.)
SVEZIA	1994	50.0	(11/22)
(Fuori dall'UE) NORVEGIA	1996	44.0	(8/18)
DANIMARCA	1998	35.0	(7/20)
FRANCIA	1997	34.6	(9/26)
LUSSEMBURGO	1998	33.3	(4/12)
OLANDA	1998	31.0	(9/29)
FINLANDIA	1995	29.4	(5/17)
GRAN BRETAGNA	1997	21.7	(20/92)
AUSTRIA	1997	18.8	(3/16)
ITALIA	1996	17.1	(12/70)
GERMANIA	1998	17.1	(6/35)
IRLANDA	1997	15.6	(5/32)
BELGIO	1995	11.8	(2/17)
SPAGNA	1996	11.1	(4/36)
PORTOGALLO	1995	10.0	(6/60)
GRECIA	1996	7.5	(3/40)

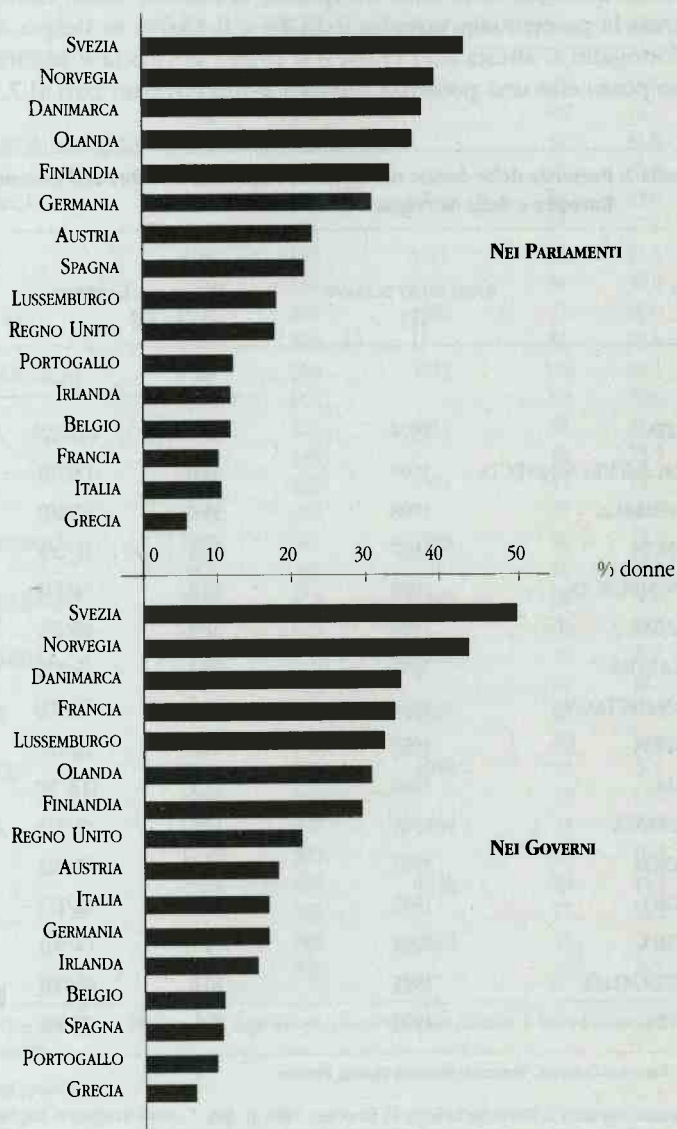
Fonte: European Database, Women in Decision-Making. Election.

Per quanto riguarda la Norvegia la fonte è: Hoecker, 1998, p. 386.

(1) I dati sono aggiornati al giugno 1998.

(2) I dati comprendono Ministri e Sottosegretari.

Figura 1: Presenza delle donne nei Parlamenti nazionali e nei Governi degli Stati membri dell'Unione Europea e della Norvegia



Fonte: European Database, Women in Decision Making, Elections.
Per la Norvegia: Hoeker, 1998.

I dati sono aggiornati al giugno 1998.

Tabella 3: La partecipazione delle donne nei Consigli regionali dei paesi membri della Comunità Europea

STATI MEMBRI DELLA CE	DATA DELLE ELEZIONI	PRESIDENTI			MEMBRI		
		T: D+U	T:D	%D/T	T: D+U	T:D	%D/T
GERMANIA	1990-91-92	16	4	25.0	2064	486	23.5
SPAGNA	1989-90-91	17	1	5.9	1130	161	14.2
FRANCIA	1992	21	1	4.8	1671	203	12.1
BELGIO	1991	5	1	20.0	522	55	10.5
PORTOGALLO	1992	2	0	0	108	10	9.2
DANIMARCA	non esistenti						
GRECIA	1992	13	0	0	nessun dato disponibile		
IRLANDA	non esistenti						
ITALIA	1990	20	1	5.0	1057	71	6.7
LUSSEMBURGO	non esistenti						
PAESI BASSI	non esistenti						
REGNO UNITO	non esistenti						
TOTALE		81	8	9.9	6552	986	15.0

(Il Parlamento regionale dell'Irlanda del Nord è stato sospeso.)

Fonte: M.G. Ruggerini-A. Tagliavini, *Panorama. Dati Statistici relativi alla partecipazione delle donne ai processi decisionali nella sfera politica e pubblica*, p. 10.

Tabella 4: La partecipazione delle donne ai Governi regionali dei paesi membri della Comunità Europea

STATI MEMBRI DELLA CE	DATA DELLA COSTITUZIONE DEL GOVERNO	NUMERO DI REGIONI	MEMBRI DEL GOVERNO		
			T:D+	T:D	%D/T
GERMANIA	1990-91-92	16	185	46	24.9
BELGIO	1991	5	30	3	10.0
DANIMARCA	non esistenti				
GRECIA	non esistenti				
SPAGNA	1989-90-91	17	179	16	8.9
FRANCIA	non esistenti				
IRLANDA	non esistenti				
ITALIA	1990	20	200	7	3.5
LUSSEMBURGO	non esistenti				
PAESI BASSI		non esistenti			
PORTOGALLO*	1988	2	21	0	0
REGNO UNITO	non esistenti				
TOTALE		60	615	72	11.7

(Solo le regioni autonome di Acores e Madeira hanno governi regionali)

Fonte: M.G. Ruggerini-A. Tagliavini, cit., p. 12.

Tabella 5: La partecipazione delle donne nelle Amministrazioni provinciali dei paesi membri della Comunità Europea

STATI MEMBRI DELLA CE	DATA DELLE ELEZIONI	PRESIDENTE			VICE PRESIDENTE			CONSIGLIERI		
		T.D+U	T.D	%D/T	T.D+U	T.D	%D/T	T.D+U	T.D	%D/T
DANIMARCA	1989	14	1	7.1	26	8	30.8	334	101	30.2
PAESI BASSI	1991	12	0	0	76	18	23.7	756	224	29.6
BELGIO	1991	9	0	0	9	0	0	770	111	14.4
ITALIA	1990	95	2	2.1	215	33	15.3	2961	211	7.1
GERMANIA	nessun dato disponibile									
GRECIA	nominati	54	5	9.3			non esistenti			
SPAGNA	nominati	33	3	9.1			nessun dato disponibile			
FRANCIA	non esistenti									
IRLANDA	non esistenti									
LUSSEMBURGO	non esistenti									
PORTOGALLO	nominati	18	1	5.5	2	1	50.0			non esistenti
REGNO UNITO	non esistenti									

Fonte: M.G. Ruggierini-A. Tagliavini, cit., p. 14.

Tabella 6: La partecipazione delle donne nelle Amministrazioni comunali dei paesi membri della Comunità Europea

Strati Membri della CE	Data delle elezioni	Sindaci		Assessori			Consiglieri			
		T: D+U	T:D	%D/T	T:D+U	T:D	%D/T	T:D+U	T:D	%D/T
DANIMARCA	1989	275	24	8.7	471	102	21.7	3.991	1.123	28.1
PAPAESI BASSI	1990	637	51	8.0	1.697	288	17.0	10.359	2.279	22.0
FRANCIA	1989	36.547	1.998	5.4	nessun dato disponibile			505.248	86.849	17.1
IRLANDA	1992	11	0	0	non esistenti			883	102	11.6
BELGIO	1988	589	24	4.1	2.776	291	10.5	12.750	1.825	14.3
GERMANIA	1990	nessun dato disponibile								
ITALIA	1990	7.279	242	3.3	35.463	2.784	7.9	99.705	9.222	9.2
GRECIA	1990	360	8	2.2	1.079	27	2.5	5.654	507	9.0
SPAGNA	1991	8.061	338	nessun dato disponibile						
LUSSEMBURGO	1987	126	5	4.0	244	12	4.9	880	62	7.0
PORTOGALLO	1989	305	7	2.3	non esistenti			7.796	789	9.9
REGNO UNITO	1988	nessun dato disponibile								
TOTALI		54.190	2.697	5.0	41.730	3.504	8.4	546.211	102.758	18.8

Fonte: M.G. Ruggerini-A. Tagliavini, *Panorama*, cit., p. 15.

Tabella. 7: Presenza delle donne nei Consigli e nelle Giunte regionali, nei Consigli comunali e fra i Sindaci, in Italia (1988)

	D+U	D	D %
Consigli regionali	1.092	124	11.4
Giunta regionale	224	14	6.3
Consigli comunali	94.888	18.237	19.2
Sindaci	7.998	502	6.3

Fonte: M. G. Ruggerini-F. Tei, *Le istituzioni della politica: un mondo ancora al maschile?*, gennaio 1998, dattiloscritto.

Meno sistematici i dati relativi alla presenza femminile nelle arene decisionali politiche a *livello locale*.

I dati a livello comparativo, raccolti dal network *Donne nei processi decisionali* (seppure datati e incompleti, poiché non comprendono i paesi recentemente entrati nell'Unione, cfr. Tabelle 3,4,5,6) mostrano chiaramente alcune linee di tendenza.

Per quanto riguarda i Consigli e i Governi regionali, la Germania si differenzia nettamente in positivo dagli altri paesi, mentre l'Italia continua a rappresentare un esempio negativo. È vero che, grazie al sistema di quote adottato nelle leggi elettorali del 1993, la presenza femminile si è quasi raddoppiata, ma essa rimane ad un livello medio basso rispetto ai paesi europei (cfr. Tabella 7): la rappresentanza femminile nei Consigli regionali è pari all'11.4% e scende al 6.3% se si considerano le Giunte regionali.

Mentre quindi è ben visibile nel caso italiano la presenza di una sorta di "legge ferrea", per la quale il numero delle donne diminuisce mano a mano che si sale nella scala gerarchica, questo è meno vero ancora nel caso tedesco: le donne sono circa un quarto dei consiglieri regionali, dei presidenti, ma anche dei membri del Governo regionale.

Anche per quanto riguarda i Consigli comunali si dispone di dati comparati, sistematici, non aggiornati.

Confrontando tuttavia i dati relativi alla presenza femminile in Parlamento all'inizio degli anni Novanta (cfr. Tabella 1) con quelli relativi alla presenza femminile nelle amministrazioni locali nei medesimi anni (cfr. Tabella 6), colpisce il fatto che, in percentuale, in alcuni paesi la rappresentanza femminile è più consistente a livello

Tabella 8: Donne candidate ed elette al Parlamento Europeo dal 1979 al 1994

STATO	ANNO	DONNE CANDIDATE	TOTALE CANDIDATI	% DONNE CANDIDATE	DONNE ELETTE	TOTALE ELETTI	% DONNE ELETTE
DANIMARCA	1979	45	209	21.5	5	16	31.2
	1984	40	165	24.2	6	16	37.5
	1989	59	169	34.9	6	16	37.5
	1994	57	183	31,1	7	16	43.8
GERMANIA	1979	106	540	19.6	12	81	14.8
	1984	50	234	21.3	16	81	19.7
	1989	67	205	33	26	81	32.5
	1994	279	995	28	35	99	35.3
SPAGNA	1989	483	1657	24.5	9	60	15
	1994	636	2396	26.5	21	64	32.8
PAESI BASSI	1979	27	234	15.8	6	25	24
	1984	18	111	16.2	7	25	28
	1989	60	271	22.1	7	25	28
	1994	62	232	26.7	10	31	32.2
BELGIO	1979	62	246	25.2	2	24	8.3
	1984	53	215	24.6	6	14	42.8
	1989	17	208	27.4	4	24	16.7
	1994	102	270	35.7	8	25	32
FRANCIA	1979	225	891	25	18	81	22.2
	1984	223	882	25.2	47	81	20.9
	1989	123	486	25.3	19	81	23.4
	1994	586	1740	33.7	26	87	29.9
IRLANDA	1979	5	46	10.8	2	15	13.3
	1984	4	34	11.7	2	15	13.3
	1989	7	53	13.2	1	15	6.7
	1994	12	52	23	4	15	26.7
GRAN BRETAGNA	1979	25	270	9.3	11	81	13.6
	1984	48	271	17.7	12	81	14.8
	1989	70	376	18.6	12	81	14.8
	1994	116	572	20.4	16	87	18.3
LUSSEMBURGO	1979	10	84	11.9	2	6	33.3
	1984	18	84	21.4	1	6	16.6
ITALIA	1979	74	968	7.6	11	81	13.6
	1984	67	702	9.5	8	81	9.8
	1989	171	996	17.2	10	81	12.3
	1994	181	1265	14.3	11	87	12.6
GRECIA	1984	42	378	11.1	2	24	8.3
	1989	15	96	15.6	1	24	4.1
	1994	41	150	28.6	4	25	16
PORTOGALLO	1989	66	376	17.5	3	24	12.5
	1994	122	443	27.5	2	25	8

Fonte: i dati sono tratti dai capitoli riguardanti i vari paesi membri della UE, contenuti nel volume collettaneo a cura di Hoecker (1997).

nazionale che non a livello locale. In Danimarca, nel 1990 le donne erano il 33.0% degli eletti nel Parlamento nazionale, mentre erano il 28.1% dei consiglieri comunali.

Anche in Italia, nel 1990, la presenza femminile è in percentuale più consistente a livello nazionale che non a livello locale, mentre lo stesso non avviene in paesi quali la Francia o il Belgio.

Questo dato è relativamente insolito poiché si potrebbe pensare che sia più facile per le donne accedere ai posti di decisione politica a livello locale che non a livello nazionale. La competizione per essere eletti in un consiglio locale sembrerebbe meno serrata di quella esistente per essere eletti in Parlamento. Senza contare che, per le donne, svolgere una carica a livello locale sembrerebbe più agibile poiché più facilmente coniugabile con gli impegni familiari, dal momento che non comporta il trasferirsi per gran parte della settimana in un'altra città.

La carenza di dati sistematici sulla presenza delle donne nei Consigli comunali, provinciali e regionali non ci consente di trarre delle considerazioni conclusive su questo punto.

Dati sistematici sono poi disponibili per quanto riguarda la presenza delle donne nel *Parlamento Europeo* eletto nel 1994. Comparando i dati riguardanti la presenza femminile nei parlamenti nazionali più recenti con quelli del Parlamento Europeo eletto nel 1994, è interessante rilevare come il livello di rappresentanza femminile nel Parlamento Europeo sia molto superiore a quello che si registra nei parlamenti nazionali.

Alcune differenze sono particolarmente eclatanti e sono rappresentate dal caso della Grecia o dal caso della Francia, dove la presenza delle donne elette nel Parlamento Europeo è circa due se non tre volte superiore rispetto a quella riscontrata nei rispettivi parlamenti nazionali. Tuttavia, anche negli altri paesi quali la Spagna, l'Austria, la Germania, l'Irlanda e il Belgio, la presenza delle donne nel Parlamento Europeo è di gran lunga superiore a quella riscontrata nei parlamenti nazionali. Questo dato potrebbe stupire, poiché svolgere un ruolo all'interno del Parlamento Europeo dovrebbe comportare maggiori difficoltà per le donne, trattandosi di una carica difficilmente compatibile con gli impegni familiari. In realtà, come alcuni studi hanno sottolineato, questa più consistente presenza femminile potrebbe essere spiegata con il fatto che il Parlamento Europeo dispone di poteri più limitati; si confermerebbe pertanto ancora l'esistenza di una sorta di "legge ferrea", per cui la presenza

femminile diventa tanto più consistente quanto più ci si allontana dalle reali sedi di potere politico.

Tabella 9: Presenza delle donne nel Parlamento Europeo nei Gruppi Parlamentari

Abbreviazioni	Seggi		Donne	
	N.	%	N.	%
V	28	4,5	14	50.0
ELDR	41	6,5	13	31.7
PSE	213	34.0	67	31.5
GUE/NGL	34	5.4	10	29.4
ARE	20	3.2	5	25.0
PPE	180	28.8	40	22.2
UPE	56	8.9	12	21.4
I	18	2.9	3	16.7
NI	36	5.8	4	11.1
TOTALE	626	100	168	26.8

Legenda: Pse: Gruppo Socialista; Ppe: Partito Popolare Europeo; Upe: Unione per l'Europa; Eldr: Gruppo Liberale, Democratici e Riformisti; Gue/Ngl: Gruppo della sinistra unitaria; V: Gruppo dei Verdi; Are: Gruppo dell'Alleanza Europea Radicale; I: Indipendenti per un'Europa delle Nazioni; NI: Gruppo non affiliato.

Fonte: European Database, Women in Decision-Making.

4. La diversa integrazione politica delle donne nei paesi europei: alcuni casi a confronto

Come possiamo spiegare differenze così eclatanti tra paese e paese quanto alla presenza femminile nei Parlamenti, nei Governi e nelle amministrazioni locali?

Quali politiche sono state adottate nei paesi nordici che possono spiegare il più ampio accesso delle donne alle arene decisionali?

Quale ruolo hanno svolto le donne nei posti di decisione politica là dove esse sono state più numerose?

Cercheremo di rispondere a queste domande con una breve analisi su alcuni paesi europei, fondata sulle informazioni fornite dalle studiose, per poi cercare di sintetizzare nei successivi paragrafi sia i

fattori che spiegano la diversa integrazione politica delle donne, sia le strategie adottate o da adottarsi per migliorare la situazione.

a) I paesi nordici

La **Norvegia**, come si è visto, è fra i paesi con un più alto numero di donne nei posti di decisione politica (cfr. Tabelle 1 e 2). A partire dal maggio 1986, la presenza femminile al governo non è mai stata inferiore al 40% ed è costantemente cresciuta negli anni successivi.

L'aumento della presenza femminile sia nelle assemblee elettive locali che in quelle nazionali si registra a partire dagli anni Settanta, quando da un percentuale del 10 % arriva a toccare il 20-25 % alla fine del decennio, per poi aumentare ancora del 10% negli anni successivi, fino a toccare quasi il 40% nelle più recenti elezioni (Skjeie, 1993).

Negli studi che hanno cercato di comprendere l'integrazione politica delle donne in Norvegia, negli ultimi 20 anni, viene dato ampio spazio ad una spiegazione che sottolinea l'effetto combinato di tre elementi:

a) una tradizione di reclutamento politico che favorisce fortemente il principio della rappresentanza degli interessi di gruppo;

b) l'impatto di tematiche legate agli interessi di genere sulle strategie dei partiti e sulla competizione elettorale, nell'ambito di un sistema elettorale di tipo proporzionale (Skjeie, 1997);

c) la mobilitazione delle donne, che si è realizzata, a partire dagli anni Settanta, attraverso una serie di sforzi concertati delle organizzazioni delle donne, su una base inter-partitica, volti ad aumentare la rappresentanza femminile. A differenza di quanto è successo in altri paesi europei, il movimento delle donne si è mobilitato sull'esigenza di promuovere l'*empowerment* delle donne come gruppo: molte femministe norvegesi si sono battute per un'integrazione delle donne all'interno delle strutture di partito esistenti quale utile strategia per aumentare il potere femminile. Questa strategia di integrazione ha reso possibile una cooperazione tra le donne del movimento e le donne nei partiti, collaborazione che si è realizzata in campagne volte a premere sui partiti affinché includessero una più consistente rappresentanza femminile. Tentativi di entrare nelle aree decisionali di tipo "separatista" non hanno avuto successo, come

mostra il tentativo di rivitalizzare un Partito norvegese delle donne nei primi anni Settanta (Halsaa, 1989; Vand der Ros, 1994; Skjeie, 1997).

In particolare, viene sottolineato come in Norvegia la legittimazione politica sia stata costruita sulla base di una attenzione al genere. Ciò che caratterizza il caso norvegese e che, secondo le studiose, ha creato un accesso nuovo e senza precedenti delle donne alle arene decisionali, è stata una politica che fa riferimento alla "retorica della differenza", cioè l'enfasi posta, da parte delle attiviste, sul fatto che gli interessi politici delle donne e i loro orientamenti non potevano e non potrebbero essere considerati come meramente equivalenti agli interessi politici e agli orientamenti degli uomini (Skjeie, 1997).

Recenti studi sulle spiegazioni che possono dar conto dei progressi ottenuti dalle donne nell'accesso al Parlamento hanno sottolineato di meno il ruolo svolto dai fattori strutturali (quali ad esempio l'esistenza di un sistema elettorale di tipo proporzionale) ed hanno per contro posto l'accento sui cambiamenti intervenuti nelle norme formali e informali che hanno portato i partiti politici a includere un maggior numero di donne nelle liste dei candidati (Skjeie, 1997).

Attualmente, sei degli otto partiti rappresentati in Parlamento mostrano di aver adottato un sistema di quote come parte degli statuti interni del partito. Questo sistema dice semplicemente che "ogni sesso deve essere rappresentato per almeno il 40%". Soltanto i partiti di destra, il Partito Conservatore e il Partito del Progresso, non hanno questo tipo di regole.

Un sistema di quote era stato adottato dal Partito Socialista nel 1975, dal Partito Laburista nel 1981, dal Partito di Centro nel 1989 e solo successivamente dal Partito Cristiano del Popolo (Skjeie, 1993).

Alcune ricerche hanno analizzato il tipo di supporto dato all'adozione di un sistema di quote all'interno dei partiti e gli effetti prodotti dalle quote sul clima della competizione interna ai partiti stessi (Raaum, 1995). Questi studi hanno rilevato che si sono formate maggioranze a favore delle quote, sia tra gli uomini che tra le donne, soltanto all'interno dei partiti di sinistra. All'interno di questi partiti l'appoggio alle politiche delle quote è stato più marcato a livello di *leadership* che non fra gli attivisti. In altri partiti non si riscontra una tendenza così chiara. Questi studi mostrano l'efficacia delle quote nell'aumentare la rappresentanza femminile e criticano quell'affermazione secondo la quale la politica delle quote avrebbe un effetto negativo nel senso che aumenterebbe il livello di conflitto

all'interno delle organizzazioni. Le studiose sostengono per contro che, una volta adottato, il sistema delle quote può persino rendere più facile il clima della competizione interna poiché i candidati alle cariche di partito, uomini e donne, devono competere soltanto all'interno del proprio gruppo di genere. Questo è perciò particolarmente favorevole alle donne che vogliono fare una carriera politica, poiché esse possono aspettarsi una maggiore cooperazione e un minore conflitto da parte dei colleghi uomini.

I dati disponibili sulla presenza femminile all'interno delle organizzazioni di partito, a livello nazionale, confermano il quadro generale della politica di integrazione delle donne: in tutti i partiti, ad eccezione dei partiti di destra, del Partito del Progresso, e in misura minore del Partito Conservatore, ci sono, al momento, solo piccole differenze nella partecipazione delle donne e degli uomini. Nel Partito Laburista, nel Partito Socialista di sinistra e nel Partito di Centro, le donne sono proporzionalmente più numerose nelle posizioni dirigenziali del partito che non fra gli iscritti. I partiti alle due posizioni estreme, il Partito del Progresso e il Partito Socialista di sinistra, confermano le loro posizioni antitetiche in termini di presenza delle donne fra gli iscritti così come fra i leaders del partito. Il Partito del Progresso conta la percentuale più bassa di presenza femminile mentre Partito Socialista di sinistra la più alta (Skjeie, 1997).

Gli studi che hanno preso in considerazione le carriere politiche delle donne norvesesi in termini di *background* sociale e politico mostrano che, contrariamente alle opinioni che sostengono che l'integrazione politica delle donne potrebbe distorcere la rappresentatività sociale del Parlamento, le donne contribuiscono alla rappresentatività sociale del Parlamento in misura maggiore dei loro colleghi uomini. Inoltre questi studi mostrano che le donne che entrano in Parlamento hanno alle spalle un lungo apprendistato politico ed hanno, così come i loro colleghi uomini, svolto una intensa attività politica a livello locale (Skjeie, 1997).

Val la pena citare una interessante indagine svolta sugli iscritti/e ai partiti (Raaum, 1995). La ricerca, condotta nel 1991, mostra anche alcune differenze tra gli attivisti del partito donne e gli attivisti del partito uomini per quanto riguarda quelli che sono i problemi ritenuti come rilevanti: tali differenze si riscontrano tra gli/le iscritti/e all'interno dello stesso partito e fra partiti. Le donne sono più scettiche riguardo ai tagli allo stato sociale e sono più favorevoli ad estendere i servizi pubblici piuttosto che a ridurre le tasse, mentre

gli uomini sono più inclini ad appoggiare l'economia di mercato ed un sistema di meriti individuali. Ciò che è interessante notare è che da questa ricerca emergono risultati che sono parzialmente diversi da quelli rilevati in una ricerca precedente, condotta non sugli iscritti, ma sui delegati al congresso nazionale di partito. Questa precedente ricerca, svolta nel 1985, aveva rilevato che le differenze più significative tra i generi si riscontravano su temi riguardanti la parità di genere, le differenze fra generazioni, le politiche ambientali, anche se la conclusione generale era che il partito piuttosto che il genere costituiva la variabile fondamentale che differenziava le attitudini politiche (Heidar, 1997).

Alcuni studi mostrano anche l'importanza per le donne di aver militato in organizzazioni femminili all'interno del partito, anche se la maggior parte delle donne che arriva all'apice della carriera politica tende a lasciare queste organizzazioni nel momento in cui entra in Parlamento (Skjeie, 1993).

In Norvegia sono state presenti, accanto alle strutture interne del partito, anche organizzazioni separate per le donne, le più antiche delle quali risalgono all'inizio del secolo.

Poco studiato in Norvegia, come del resto nella maggior parte dei paesi europei, è lo sviluppo delle organizzazioni delle donne che operano all'interno del partito e l'importanza di organizzare una mobilitazione politica parallela. Si sa che queste organizzazioni hanno costituito un importante ambito di formazione politica per le donne parlamentari ma si sa poco sul loro impatto sulle priorità dei partiti in generale.

Anche la **Svezia** mostra una delle più alte presenze femminili nelle arene istituzionali politiche a seguito di un incremento che si registra a partire dagli anni Settanta. All'inizio degli anni Settanta, la percentuale di donne elette in Svezia nelle sedi politiche a livello locale, regionale e nazionale era pari circa al 14-15%. Alla fine degli anni Ottanta questa percentuale si è quasi raddoppiata, e la proporzione delle donne nelle sedi regionali e nazionali è arrivata a circa il 40%, fino a toccare il 42.7% nelle elezioni politiche del 1998 (cfr. Tabella 1). Per quanto riguarda la presenza femminile nei governi nazionali, l'aumento delle donne è stato eccezionale lungo gli ultimi vent'anni⁶. La prima volta nella quale una donna è stata nominata ministro risale al 1947 e fino alle elezioni del 1973 ci sono state soltanto cinque donne ministro. Quando il Primo Ministro Olof Palme,

nel 1973, ha nominato tre donne su diciassette uomini nel suo Governo, questo ha segnato il punto di svolta di un nuovo *trend*. Da quel momento quasi tutti i governi hanno incluso un sempre maggior numero di donne al loro interno. Nel Governo socialdemocratico del 1994 sono state nominate undici donne e undici uomini. Quello che è da notare è che sia i governi socialdemocratici che quelli borghesi sembrerebbero contendersi il ruolo di paladini della parità. Nel 1976, quando i socialdemocratici hanno perso il potere a livello di governo per la prima volta in quarantaquattro anni, la coalizione borghese ha comunque nominato cinque donne fra i suoi ministri. Da allora il potere è passato dai socialdemocratici a coalizioni borghesi, ma ogni volta che è stato formato un nuovo governo, questo ha incluso un sempre maggior numero di donne.

Anche in Svezia, si può notare una sorta di divisione funzionale del lavoro, nel senso che vi sono state più donne ministro responsabili di dicasteri quali la sanità, le politiche sociali, l'istruzione, il lavoro, che non di ministeri economici. Tuttavia, secondo alcune studiose, non c'è una linea di demarcazione netta per quanto riguarda i settori politici dei quali si occupano le donne. Per esempio, nel Governo di centro nominato nel 1976 due delle cinque donne ministro avevano ricoperto questo ruolo nei dicasteri degli affari esteri e della pianificazione (Bergqvist, 1994).

Un analogo progresso nella presenza femminile si riscontra fra i membri del Parlamento. Dopo le elezioni del '73 la rappresentanza delle donne supera il 20%, dieci anni dopo raggiunge il 30% e dieci anni dopo ancora arriva al 40%. È da notare che questo aumento della presenza femminile interessa non solo i partiti di sinistra, ma anche il Partito di Centro. L'aumento generale della presenza delle donne si era arrestato nelle elezioni del '91, quando la rappresentanza femminile era scesa dal 38 al 33%, quale effetto dello spostamento a destra del quadro politico (Bergqvist, 1997).

Il declino nella rappresentanza femminile era stato spiegato alla luce dell'affermazione di partiti dominati dagli uomini quali i Moderati, i Cristiano-Democratici e la Nuova Democrazia. I partiti che avevano promosso la presenza delle donne, come il Partito di Centro, i Socialdemocratici, il Partito Liberale e il Partito di Sinistra, avevano perso voti ed il partito dei Verdi non era addirittura riuscito ad ottenere dei seggi in parlamento (Bergqvist, 1997). Questi eventi avevano provocato una severa critica al sistema politico svedese (tacciato di non essere democratico) perché le donne non erano

rappresentate in misura pari alla loro presenza fra gli elettori. Le donne si erano mobilitate in diverse organizzazioni e *networks* in tutto il paese. Un grande numero di donne influenti e con la capacità di attirare l'attenzione dei mezzi di comunicazione di massa, aveva dato vita ad un *network* femminista non di partito chiamato *Support-Stockings*. Il *Support-Stockings* aveva minacciato di formare un partito delle donne se i partiti tradizionali non avessero preso seriamente in considerazione gli interessi femminili e se non avessero fatto uno sforzo per nominare più donne. "L'intero salario e metà del potere" era stato lo slogan, che faceva riferimento al fatto che i salari delle donne erano più bassi di quelli degli uomini e che tutte le posizioni di potere dovevano essere divise fra donne e uomini. Questo aveva portato donne e uomini di tutti i partiti a dichiarare il loro impegno ad ottenere un maggior numero di donne nella politica. Sondaggi d'opinione avevano mostrato che un sufficiente numero di votanti – sia donne che uomini - avrebbero preso in considerazione il fatto di votare per un partito delle donne (Eduards, 1992). Prima delle elezioni generali del 1994, i dibattiti sul partito delle donne e sulla rappresentanza delle donne avevano obbligato la maggior parte dei partiti a promettere di cercare di nominare quante più donne possibile in rapporto agli uomini, nelle liste di partito. La minaccia di formare un partito delle donne non fu realizzata, ma la pressione apartitica da parte di gruppi femministi è stata di aiuto alle donne all'interno del sistema di partito per rafforzare la loro posizione e per porre la questione della parità di genere fra le priorità dell'agenda politica (Bergqvist, 1997). Pertanto nelle elezioni del 1994 le donne hanno ottenuto il 40% dei seggi in Parlamento. L'aumento della rappresentanza femminile è stato in parte dovuto alla mobilitazione delle donne e in parte all'effetto di un nuovo spostamento a sinistra del quadro politico (Bergqvist, 1997).

Il trend positivo per quanto riguarda la presenza delle donne nelle istituzioni elettive si riscontra anche a livello regionale e locale. Secondo i dati forniti dalla Bergqvist (1997), la presenza delle donne nei County Councils è pari, nel 1994, al 48%, mentre nei consigli comunali è pari al 41%. La differenza può essere spiegata con il fatto che i County Councils hanno compiti che riguardano primariamente il settore della cura, mentre i consigli comunali trattano un maggior numero di questioni.

Si può quindi concludere che si nota in Svezia un trend crescente della presenza femminile, sia a livello delle istituzioni nazionali, sia

a livello di quelle locali. Un'altra caratteristica è che la proporzione delle donne parlamentari è aumentata in tutti i partiti e che l'avanzamento delle donne non è stato messo in crisi dal cambiamento di governo. L'aumento delle donne in Parlamento, che è stato sottolineato dagli studi, ha coinciso con l'esplosione del nuovo movimento delle donne negli anni Settanta e negli anni Ottanta.

Anche in Svezia, come in Norvegia e contrariamente a quanto è successo in altri paesi dove il movimento delle donne non si era occupato di influenzare le organizzazioni dominate dagli uomini, un grande numero di donne attiviste ha scelto di lavorare all'interno dei partiti. Molte sono le ragioni di questo sviluppo come sottolinea, tra le altre, Diane Sainsbury (1993). Tra le più importanti sono quelle che fanno riferimento al fatto che le questioni specifiche associate con le finalità del movimento e della mobilitazione delle donne, la parità e l'aborto, emerse negli anni Sessanta erano state incluse nell'agenda dei partiti. L'aver ottenuto risposte favorevoli da parte dei partiti aveva rafforzato la consapevolezza che il lavorare attraverso il canale partitico poteva costituire uno strumento efficace. Inoltre, le organizzazioni delle donne all'interno dei partiti si erano battute per aumentare la rappresentanza politica ed avevano offerto una base di potere per le donne. In una prospettiva comparativa queste organizzazioni sembrano avere avuto un impatto politico maggiore rispetto agli altri paesi (Sainsbury, 1993). Basti ricordare, ad esempio, che le donne provenienti da queste organizzazioni sono state reclutate nelle posizioni di alto livello nel partito, nel governo, ecc..

Un'altra spiegazione dell'integrazione politica delle donne in Svezia, fa riferimento alla favorevole struttura delle opportunità politiche ed in particolare al ruolo svolto dai partiti di sinistra che hanno promosso la rappresentanza femminile. La posizione egemonica del Partito Socialdemocratico, specialmente alla fine degli anni Sessanta, ha stimolato un'emulazione da parte degli altri partiti che hanno dovuto competere con i socialdemocratici quali "paladini della parità". La dinamica della competizione di partito ha rafforzato questi trend verso la convergenza: i partiti non potevano rischiare di offendere nessun segmento dell'elettorato (Sainsbury, 1993).

La maggior parte degli studi sottolinea come fattore determinante il ruolo di *agency* svolto dalle donne per ottenere la rappresentanza politica. Quattro aspetti sono stati in particolare messi in luce (Sainsbury, 1993). Primo, il fatto che la strategia delle donne si è focaliz-

zata sul produrre dei cambiamenti all'interno dei partiti. All'interno di ogni partito, le donne hanno lavorato per assicurarsi dei posti elettivi, ma questo è stato fatto indipendentemente dalle donne di altri partiti. Alcune volte, tuttavia, le donne dei partiti hanno unito le forze per fare pressioni al fine di ottenere una rappresentanza femminile più consistente e questo è stato uno dei pochi temi su cui vi è stata cooperazione tra partiti diversi.

In secondo luogo, le donne hanno utilizzato sia organizzazioni separate, sia arene dominate dagli uomini per portare avanti le loro richieste. Secondo la studiosa Diane Sainsbury (1993), questa doppia strategia ha combinato i vantaggi del separatismo con quelli dell'integrazione. Una strategia integrativa punta infatti ad ottenere posizioni di influenza all'interno del partito e del governo per modificare la politica ufficiale: questa strategia ha il vantaggio di aumentare l'influenza politica delle donne anche se il costo può essere rappresentato dalla deradicalizzazione delle domande femminili. Una strategia separatista attuata attraverso le organizzazioni delle donne dà la possibilità di agire come un gruppo di pressione, di formulare posizioni politiche indipendenti e di svolgere una critica femminista alle politiche di partito, ma non ottiene l'*empowerment*. La doppia strategia è quindi un passaggio obbligato per ottenere dei risultati concreti.

In terzo luogo, uno degli aspetti cruciali del processo è stato di convertire le tematiche e le domande delle donne in tematiche del partito.

Infine, occorre ancora sottolineare che l'aumento della rappresentanza femminile è stato raggiunto, in Svezia, senza l'imposizione di quote formali. Le donne si sono servite di raccomandazioni ed argomentazioni, di analisi della situazione, ecc., e hanno anche minacciato di lavorare per le quote se la loro presenza non fosse stata aumentata (Sainsbury, 1993).

Anche la **Danimarca** presenta una elevata presenza delle donne nelle arene decisionali politiche. Come sottolinea Anette Borchorst nel suo studio (1997), la Danimarca è stato il secondo paese al mondo ad avere un ministro donna già a partire dagli Anni Venti, nel Governo in carica tra il 1924 ed il 1926. Tuttavia ci sono voluti altri vent'anni per avere una seconda donna ministro. Negli anni dell'immediato dopoguerra l'aumento delle donne nel governo è stato lento e ha raggiunto una percentuale del 15% nel 1981. Nel Governo

formatosi nel 1994, il 35% dei ministri sono donne e questo numero corrisponde all'incirca alla percentuale della rappresentanza femminile in Parlamento (Borchorst, 1997).

Anche in questo paese le donne hanno occupato posizioni come ministri in settori riguardanti questioni quali gli affari sociali, l'istruzione e la cultura (Borchorst, 1997). Non è mai stata nominata una donna come ministro degli Affari Esteri o della Finanza, anche se vi sono state donne ministro dell'Economia e donne ministro del Commercio.

Per quanto riguarda la presenza femminile a livello comunale, essa è cresciuta da una percentuale pari al 21% nel 1981 ad una percentuale pari al 28 % nel 1993 (Borchorst, 1997).

Le ricerche hanno cercato di spiegare le ragioni di questo aumento della rappresentanza femminile, seppur esso appare meno vistoso rispetto agli altri paesi scandinavi: alcune hanno sottolineato che questa entrata delle donne nella politica è legata alla loro massiccia entrata nella forza lavoro e al loro più alto livello di istruzione.

È stata anche citata, come un fattore importante, la mobilitazione politica e l'esplosione del movimento delle donne (Skard e Haavio-Mannila; 1985, Borchorst, 1997).

Drude Dahlerup ha evidenziato che una delle conquiste del movimento è stata quella di articolare gli interessi delle donne come un gruppo (1988). Altre studiose hanno sottolineato gli ideali egualitari che sono propri della cultura politica danese, così come l'alto grado di apertura del sistema politico alle nuove domande e come questo abbia avuto delle conseguenze positive per le politiche di genere (Borchorst, 1997).

L'integrazione politica del genere è spiegata pertanto, come una combinazione di fattori legati alle pressioni del movimento dal basso e di fattori legati ad una struttura delle opportunità politiche aperta verso nuovi gruppi e domande, dall'alto.

Rimane da spiegare perché, in Danimarca, l'integrazione politica delle donne, il cui processo, per molti aspetti, assomiglia a quello degli altri paesi nordici, è stata meno consistente e come mai il livello della rappresentanza femminile si è stabilizzato durante gli anni Novanta.

Secondo Anette Borchorst (1997), una spiegazione può essere legata al fatto che i partiti politici in Danimarca non hanno organizzazioni delle donne al loro interno e che nessuno di essi ha adottato dei sistemi di quote. Inoltre l'attività politica delle donne si è rivolta ad altre arene fuori dai partiti politici.

Altri studi hanno cercato di individuare gli ostacoli che rendono difficile l'accesso delle donne al *decision making*. La studiosa Dahlerup, nel tentativo di fare una sintesi delle barriere che le minoranze devono affrontare, elenca una serie di ostacoli quali ad esempio il livello di visibilità, gli stereotipi, i conflitti di ruolo, l'esclusione da *network* e la mancanza di alleati (1988). Altre ricerche condotte in Danimarca concludono che oggi sono diventati rari gli atteggiamenti di resistenza verso le donne in politica o di aperto ridicolo nei loro confronti, ma che le interviste condotte mostrano che alcune donne ritengono che la discriminazione sia diventata più indiretta e inconscia (Borchorst, 1997). Secondo quanto afferma Dahlerup, le donne in politica rispondono in quattro differenti modi quando viene loro chiesto se vi è una discriminazione: esse negano che esista; esse confermano che esiste, ma non vi danno nessun peso; negano che esista, ma poi nelle interviste forniscono alcuni esempi di discriminazione; esse confermano che esiste.

Gli studi mostrano, inoltre, che il ruolo delle donne nella *leadership* dei partiti in Danimarca è più modesto rispetto a quanto si riscontra in Norvegia e in Svezia e che esistono delle differenze significative all'interno dei paesi nordici per quanto riguarda le azioni intraprese dai partiti per reclutare le donne ed aumentare la rappresentanza femminile (Borchorst *et al.*, 1998).

La Danimarca differisce chiaramente dagli altri paesi poiché qui i partiti hanno sviluppato strategie di integrazione più deboli. La Svezia è probabilmente il paese nel quale le organizzazioni delle donne hanno avuto l'impatto più forte, mentre la Norvegia è il paese nordico nel quale i partiti politici, durante gli anni più recenti, hanno sviluppato la strategia di inclusione delle donne più efficiente, attraverso l'adozione di quote. Gli studi mostrano inoltre che lo sviluppo dei partiti politici, lungo gli ultimi vent'anni è stato influenzato dalla mobilitazione delle donne e dalla misura in cui le organizzazioni femminili sono state capaci di attrarre e integrare questo potenziale di mobilitazione.

In tutti i tre paesi nordici considerati, i nuovi movimenti sociali sono stati l'arena centrale di mobilitazione delle donne. La partecipazione di base nei paesi nordici è stata più complementare che competitiva in relazione ad altri canali di mobilitazione: c'è stato un forte legame tra la mobilitazione dei movimenti e altre forme di partecipazione. Questa interazione fondamentale tra forze dal basso e forze dall'alto è stata una caratteristica comune in questi paesi, an-

che se le forme concrete sono state differenti (Borchorst *et al.*, 1998).

Particolarmente in Norvegia, il movimento delle donne si è battuto per un'integrazione nei partiti politici, cosa che non è avvenuta per i movimenti femministi in Danimarca. Oltre a mobilitare nuovi gruppi per la partecipazione politica, i movimenti hanno avuto un impatto sui contenuti delle politiche, riuscendo a porre nell'agenda politica questioni quali l'aborto, la violenza sessuale, l'uguaglianza, l'ambiente e la pace.

Per concludere, la Danimarca costituisce un caso peculiare nell'ambito del modello nordico di mobilitazione femminile. Mentre la mobilitazione delle donne in Danimarca è stata fortemente orientata verso il movimento, in Svezia e in Norvegia, essa si è orientata verso il partito.

Un ultimo punto va citato a proposito dei paesi nordici e riguarda il dibattito sviluppatosi in questi paesi circa le *implicazioni della rappresentanza femminile*. La più consistente presenza delle donne nel *decision-making* politico quali effetti ha avuto in termini di impatto politico e sul migliorare lo status delle donne? Questo interrogativo ha costituito un tema ricorrente di riflessione negli studi nei paesi scandinavi (Skjeie, 1997).

L'importanza di avere una presenza consistente di donne in Parlamento è stata trattata da Drude Dahlerup che ha coniato il termine di "massa critica" per definire una rappresentanza femminile non inferiore al 30% (Dahlerup, 1988)⁷. Altre ipotesi hanno fatto riferimento ad un cambiamento sociale nei termini di quella che è stata chiamata *women friendly society* (Hernes, 1987). Tornerò più ampiamente su questo tema nel Capitolo Terzo di questo libro.

Qui mi limito a riportare i risultati di alcune ricerche che hanno tentato di valutare il significato della presenza di una "massa critica", cioè di un sufficiente numero di donne nelle arene decisionali. La Dahlerup (1988) si domanda se e a quali condizioni la presenza delle donne può cambiare qualcosa, passando dall'essere una piccola minoranza ad una minoranza di circa il 30%, e conclude che si possono individuare una serie di conseguenze quali: una modificazione degli stereotipi sulle donne, stereotipi che tendono a venire meno senza tuttavia scomparire totalmente; l'emergere di nuovi modelli di ruolo delle donne nella vita pubblica; un cambiamento delle convenzioni sociali, anche se le caratteristiche principali della cultura politica rimangono intoccate; la rimozione di una resistenza aperta

contro le donne in politica, poiché non appare più possibile ostacolare l'accesso delle donne al Parlamento.

La studiosa conclude che è difficile isolare gli effetti della presenza di una massa critica di donne nel *decision-making* e verificarli a livello empirico. Essa suggerisce tuttavia di osservare alcuni aspetti cruciali: ad esempio, se le donne presenti in politica promuovono il reclutamento di altre donne, se promuovono l'adozione di quote per le donne o l'adozione di nuove leggi.

Val la pena citare uno studio, condotto tramite una serie di interviste sulle *élites* politiche nel 1989, in Norvegia, che ha mostrato che, in modo trasversale ai partiti, i membri sia del Parlamento che del Governo sono d'accordo nel ritenere che l'appartenenza di genere fa e dovrebbe fare una differenza (Skjeie, 1997). Essi confermano ampiamente gli stereotipi di genere poiché considerano le donne come particolarmente interessate alle politiche dello stato sociale, dell'ambiente, dell'uguaglianza, dell'istruzione e del disarmo e gli uomini più interessati ai temi economici, ai problemi dell'industria, dell'energia e della sicurezza nazionale.

Gli esempi forniti dai politici per quanto riguarda una specifica agenda di cambiamento legata alla presenza delle donne rivelano che l'area più importante individuata a questo riguardo concerne la costruzione di una "politica della cura": la quale ha affrontato il tema delle responsabilità dello stato nel dare nuove opportunità alle donne per conciliare gli obblighi legati alla maternità con il diritto all'indipendenza economica. Sia le decisioni adottate all'interno del Governo e del Parlamento nell'ultimo decennio, sia le analisi dei programmi elettorali dei partiti confermano questa affermazione. Tuttavia permangono differenze fra i partiti: le donne di sinistra sono più propense ad interpretare la politica della cura in termini di misure che individuano la fonte dell'indipendenza economica nel lavoro pagato, e a richiedere servizi pubblici per l'infanzia, gli anziani, ecc.. Le donne nei partiti di destra preferiscono politiche che invece rafforzino il valore ed il prestigio del lavoro di cura che le donne svolgono a casa.

Un altro interrogativo che è interessante porsi ancora, a proposito dei paesi nordici, è se l'aumento della presenza femminile nei parlamenti si è tradotto anche in una equa ripartizione del potere nelle arene decisionali.

Secondo alcune studiose, esiste una sorta di "legge ferrea" per la quale si ritrova un minor numero di donne man a mano che ci si

muove dai livelli bassi a quelli alti della gerarchia politica. O addirittura le donne tendono ad esser assenti là dove è localizzato il potere e viceversa. In uno studio condotto negli anni Ottanta sui paesi nordici, Haavio-Mannila *et al.* (1983), avevano concluso che questo fenomeno non è assoluto o invariabile e che ci sono alcune eccezioni.

Studi recenti hanno mostrato che questo fenomeno è in diminuzione, ma che c'è una chiara divisione del lavoro perché le donne si occupano in misura maggiore delle questioni riproduttive in senso lato (come gli affari sociali) oppure della cultura e dell'istruzione. Ci sono tuttavia dei dissensi su come interpretare questo fenomeno: alcune studiose sostengono che questo riflette il minor potere delle donne (Skard e Haavio-Mannila, 1983); altre sostengono che l'area riproduttiva rappresenta il centro della spesa pubblica, per cui quest'area non è affatto influente. Le donne probabilmente scelgono questo settore di attività perché esso costituisce oggetto di un loro genuino interesse (Dahlerup, 1988), oppure perché esso riveste un'importanza strategica per la vita delle donne (Skjeie, 1993).

Le ricerche empiriche condotte in alcuni paesi scandinavi mostrano, di fatto, che vi è una sorta di divisione, sulla base del genere, nel lavoro parlamentare e nelle posizioni di *leadership*. Una ricerca condotta nel 1989 in Norvegia, indica che le donne erano in qualche modo più rappresentate nelle commissioni che si occupano dei servizi sociali, dell'istruzione, dei consumatori e dell'amministrazione, mentre gli uomini erano particolarmente presenti nelle commissioni che si occupano della finanza, dei trasporti, degli affari esteri e dell'agricoltura. Una ricerca sulle preferenze espresse per essere nominati nelle varie commissioni ha mostrato che le indicazioni degli uomini sono state accolte in un maggior numero di casi rispetto a quelle espresse dalle donne. In particolare i membri "anziani" del Parlamento, cioè coloro che vantano una alta anzianità parlamentare, hanno più probabilità di vedere i propri desideri esauditi rispetto ai neo eletti; fra questi ultimi, poi, gli uomini riescono ad ottenere ciò che vogliono più spesso che non le donne. Gli uomini, inoltre, riescono a raggiungere posizioni di *leadership* nelle commissioni e nei gruppi parlamentari in misura maggiore rispetto alle donne (Skjeie 1997).

La divisione funzionale all'interno del Parlamento può essere verificata anche attraverso un esame dei temi che sono affrontati durante i dibattiti parlamentari. Le donne sono ancora sovrarappresentate

nei dibattiti sui temi riguardanti lo stato sociale e sottorappresentate nei dibattiti riguardanti le politiche economiche.

L'aumento notevole delle donne in Parlamento non ha cambiato questi trend. Inoltre la mancanza di attenzione sui temi quali il matrimonio, i ruoli sessuali, la prostituzione e la pornografia, indica che l'attitudine predominante è ancora quella di considerare questi temi come di competenza esclusiva delle donne. Questa perdurante divisione funzionale dei ruoli all'interno dell'organizzazione politica ha suscitato una questione cruciale di interpretazione e cioè: queste divisioni funzionali implicano una marginalizzazione delle donne? (Skard e Haavio-Mannila, 1983).

Per rispondere a questa domanda occorrerebbe affrontare il tema della relativa influenza o potere delle differenti politiche, settori e livelli (Skjeie, 1997).

Tuttavia alcune ricerche hanno tentato di rispondere a questo interrogativo, cercando di rilevare le valutazioni date dagli stessi membri del parlamento e dai ministri. In queste valutazioni fatte da parte dei politici a proposito del proprio status e dei differenti settori delle politiche non si è rilevata una tendenza sistematica a svalutare in termini di influenza o di importanza quelle aree delle politiche nelle quali le donne sono maggiormente implicate (Skjeie, 1997).

Anche in Danimarca le ricerche mostrano che la presenza delle donne nelle commissioni parlamentari è bassa nelle commissioni politiche o economiche ed è più alta nelle commissioni che trattano le questioni interne al Parlamento e che durante gli ultimi quindici anni le donne sono state presidenti di commissioni legate alla cultura, all'istruzione e al commercio (Borchorst, 1997). Parimenti in Svezia, le donne sono state spesso più presenti nei settori che si occupano dello stato sociale e questo, secondo la tesi della marginalizzazione delle donne, potrebbe essere considerato come un segno dello *status* più basso delle donne e della loro integrazione nei settori politici meno influenti (Bergqvist, 1997). Alcune studiose sostengono, tuttavia, che il considerare i settori legati allo stato sociale come i settori a più basso potere sia un'affermazione discutibile. In Svezia, lo stato sociale, che include l'istruzione e le questioni attinenti il mercato del lavoro, è stato a lungo al centro del modello svedese e può essere difficilmente considerato come una questione di minore importanza. La più alta presenza delle donne nella dimensione dello stato sociale dovrebbe piuttosto essere considerata come il risultato di una azione strategica delle donne e di

scelte positive. Come hanno dimostrato recenti ricerche, sia le donne che gli uomini spesso siedono in questi comitati per loro esplicita scelta. Anche se in un certo senso è più difficile per le donne avere accesso alle commissioni tradizionalmente dominate dagli uomini e dove gli uomini in particolare vogliono essere presenti, le donne non sono state passivamente marginalizzate (Bergqvist, 1997).

Le ricerche mostrano, inoltre, che tra il 1985 e il 1995 vi è stata una crescente presenza di donne nelle commissioni prima dominate dagli uomini, mentre alcune commissioni prima dominate dalle donne oggi mostrano anche una crescente presenza degli uomini.

Questo significa che una più uguale distribuzione dei seggi parlamentari fra donne e uomini ha portato a nuovi modelli di genere, dove sia le donne che gli uomini sono coinvolti in tutte le dimensioni politiche (Bergqvist, 1997).

Interessante infine prendere in esame l'ipotesi che sostiene che le donne hanno ottenuto influenza in istituzioni che rivestono una importanza declinante. Studiose quali Helga Hernes hanno sostenuto che c'è stato uno spostamento dal canale parlamentare a quello corporativo e che le donne hanno perso potere lungo questo processo (Hernes, 1987).

Questa ipotesi è stata ampiamente discussa in Danimarca. La teoria del cambiamento delle istituzioni è stata trattata da Karvonen e Selle (1995) che ritengono si tratti di un mero ritardo temporale, per cui nel tempo le donne otterranno anche una rappresentanza nelle istituzioni di maggiore importanza. Questo implica uno spostamento da una visione più pessimistica a una più ottimistica sull'uguaglianza di genere e il ritenere che l'aumento della rappresentanza femminile sia un fenomeno irreversibile.

b) La Germania

Il caso della **Germania** va citato perché qui la rappresentanza femminile ha registrato un balzo in avanti negli ultimi anni, soprattutto in Parlamento (cfr. Tabella 1), ma si attesta su buone posizioni, rispetto alla media europea, anche per quanto riguarda il Governo (cfr. Tabella 2) e le amministrazioni locali.

Per quanto riguarda il livello regionale, i dati aggregati sui governi regionali e sui parlamenti dei 16 Stati federali tedeschi mostrano una presenza femminile pari al 28.9% nel Parlamento del Lander e 25.3% nei governi. A livello di consigli comunali la presenza delle

donne è pari al 22.4% (questo dato si riferisce alle comunità con più di 20.000 abitanti) (Lemke, 1994).

Questi risultati mostrano l'impatto avuto dal sistema di quote adottato dai partiti tedeschi fra l'80 e l'85.

Vi era stato un grosso dibattito sulla necessità di introdurre e implementare un sistema di quote all'interno dei partiti. I verdi erano stati i primi ad introdurre una quota pari al 50% già alla metà degli anni Ottanta e, nel 1987, nelle elezioni nazionali, erano stati il solo partito che aveva eletto più donne che uomini nel Parlamento nazionale (25 su 44) (Lemke, 1994). Secondo le studiose, questa strategia volta ad aumentare la rappresentanza femminile in Parlamento ha influenzato anche gli altri partiti che, salvo poche eccezioni, hanno promosso l'adozione di misure per aumentare il numero delle donne negli organismi politici. Il Partito Socialdemocratico ha stabilito, nel 1988, una quota iniziale pari al 33%, seguita, nel 1991, da una quota pari al 40% per le liste dei candidati alle elezioni e per gli incarichi all'interno del Partito. Nel 1988, l'Unione Cristiano Democratica ha introdotto una misura secondo la quale le donne devono essere rappresentate nelle strutture del Partito in modo proporzionale alla loro presenza fra gli iscritti (Lemke, 1994). Secondo le studiose, l'introduzione di quote, verso la metà degli anni Ottanta ha esteso le opportunità e ha cambiato il ruolo delle donne nella politica (Kolinsky, 1993; Lemke, 1994).

Per quanto riguarda il caso tedesco, sono disponibili una serie di studi interessanti sul mutamento negli atteggiamenti politici e nella partecipazione delle donne. Questi sottolineano come in Germania, così come è accaduto nella maggior parte dei paesi del centro e sud Europa, la mobilità elettorale ha ridotto la posizione dominante del conservatorismo politico. Nel 1949 il Presidente della SPD, Kurt Schumacher aveva accusato le donne per la sconfitta elettorale del suo partito ed aveva detto che se le donne si fossero interessate alla politica e avessero votato per il partito questa sconfitta non si sarebbe verificata: due decenni dopo questo atteggiamento è cambiato (Lemke, 1994). Quando nel 1972 i risultati elettorali consacrarono la SPD come il più importante partito nel Parlamento tedesco, il presidente del partito e cancelliere, Willy Brandt aveva sottolineato esplicitamente un ringraziamento alle donne per il loro appoggio. Da quel momento nessun partito politico ha più potuto contare in modo stabile sull'appoggio femminile (Lemke, 1994).

Altri studi hanno rilevato significativi mutamenti nella partici-

zione politica femminile (Kolinsky). Per esempio hanno mostrato un aumento dell'interesse delle donne per la politica: in una ricerca condotta alla fine degli anni Ottanta, soltanto il 36% delle donne avevano dichiarato di non avere interesse per la politica, mentre il rimanente 44% avevano affermato di ritenere la politica importante e la metà di queste avevano anche affermato di credere di poter avere un'influenza sul corso della politica stessa (Kolinsky, 1993).

Gli studi hanno anche messo in luce come la partecipazione alla politica sia più alta fra le donne giovani che non fra le donne della vecchia generazione. Inoltre, si verifica un cambiamento significativo per quanto riguarda le preferenze politiche fra le generazioni.

Nell'immediato secondo dopoguerra le donne votavano preferentemente per il Partito Cristiano Democratico o per l'Unione Cristiano Sociale. Le donne nate nel periodo post-bellico percepiscono la SPD come un partito dell'innovazione, un partito che offre delle opportunità, mentre le donne della vecchia generazione non considerano la SPD in questi termini.

Le donne della generazione post-bellica hanno raggiunto un più ampio accesso all'istruzione, alla qualificazione e al lavoro, hanno aspettative differenti nei confronti dello stile di vita, della famiglia e dei ruoli sociali, rispetto alle loro madri. Le donne della generazione post-bellica sono diventate politicamente più mobili ed ora scelgono tra una varietà di partiti, mentre la vecchia generazione si era orientata soprattutto sul Partito Cristiano Democratico. Scegliendo la SPD e, più tardi, il partito dei Verdi, le donne hanno contribuito a consolidare una cultura politica democratica basata sulla competizione e sulla capacità dei partiti politici di tradurre temi importanti in politiche credibili. Il disinteresse delle donne per partiti quali i Republikaner e partiti simili ha contribuito a smorzare le forze dell'estremismo di destra e la loro influenza nella Repubblica Federale prima dell'unificazione (Kolinsky, 1993).

Vanno ancora citate alcune interessanti ricerche sul rapporto donne e partiti (Seeland, 1997).

Alcuni studi mostrano, ad esempio, come, fino alla fine degli anni Sessanta, quando si è affermato il nuovo movimento femminista che ha fortemente contribuito a determinare una politicizzazione delle donne, meno del 10% dei membri dei partiti politici erano donne. Tra il 1971 e il 1981, tuttavia, il numero di donne iscritte al partito è quasi duplicato e, attualmente, le donne sono il 27.7% dei membri dell'SPD, il 25% dei membri del CDU, il 15.7% dei membri del CSU

e sono il 36.4% dei partiti dei Verdi e circa il 40% dei membri del PDS (Seeland, 1997).

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organismi dirigenti dei partiti, le donne sono più numerose negli organi decisionali del Partito Socialdemocratico e del Partito dei Verdi nonché del PDS: le donne, sono presenti in un numero pari al 38% nella presidenza e nell'ufficio politico nell'SPD (rispettivamente 38.5% e 38.1%) mentre nel CDU la loro percentuale è più bassa: le donne sono soltanto il 23.5% dei membri della presidenza del CDU e il 19.5% nell'ufficio politico. Nel Partito dei Verdi e nel PDS, le donne sono presenti al 50% in tutti gli organi del partito (Seeland, 1997).

Uno studio interessante svolto a livello federale ha cercato di accertare lo stato civile dei membri del Parlamento. Questa ricerca ha indicato che la percentuale di donne con bambini è aumentata tra il 1949 e il 1981 ed ancor più tra il 1982 e il 1991. Mentre nei primi anni della Repubblica Federale il 60% delle donne membri del Bundestag erano o single o vedove o divorziate e soltanto il 20.8% erano madri, nel 1992, il 53% erano madri e solo il 34.6%, appartenevano alla prima categoria.

Concludendo, le studiose sottolineano come il progresso ottenuto dalle donne sia legato alla mobilitazione e alle pressioni del movimento e dei gruppi delle donne sul tema dell'*empowerment* e citano ad esempio l'importante azione di pressione sui partiti e in Parlamento svolta all'interno della SPD e della CDU (Kolinsky, 1993; Lemke, 1994).

Se in passato, l'esigua presenza femminile nei posti di decisione poteva esser spiegata con lo scarso interesse delle donne per la politica, ora le ricerche sottolineano i cambiamenti intervenuti, soprattutto nelle nuove generazioni di donne nei confronti della partecipazione politica. L'integrazione politica femminile sembra pertanto essenzialmente legata ad una precisa mobilitazione dal basso del movimento ed ad una relativa disponibilità dei partiti politici a rispondere in modo positivo alla richiesta di *empowerment* delle donne.

c) I paesi del Sud Europa: la Spagna, il Portogallo, la Grecia e l'Italia

I paesi del Sud Europa si discostano nettamente dai paesi Nord europei quanto a presenza femminile nei parlamenti nazionali (cfr. Tabella 1) e nelle arene decisionali a livello locale.

Peculiare appare, tuttavia, il caso della **Spagna**. Forse a causa di una transizione a un sistema democratico molto più recente, la pre-

senza delle donne nelle assemblee elettive ha registrato un incremento consistente negli ultimi anni. Basti pensare che oggi le donne compongono il 22% del Parlamento, mentre nelle prime elezioni dopo la caduta del regime franchista, nel 1977, all'interno di una lista di cinquemila candidati, soltanto il 13% erano donne e la percentuale di donne elette è stata pari al 6% (Gallego Mendez, 1994). La vittoria del Partito Socialista, nel 1982, che ottiene la maggioranza dei seggi in ambedue le camere, non segna ancora un grosso incremento della presenza femminile, che rimane ferma al 6.5% in ogni legislatura fino al 1989.

Tuttavia, dopo questo lungo periodo di stagnazione, la proporzione delle donne deputato al Congresso, cioè alla Camera Bassa, sale tra l'89 e il '93 fino al 15%: il Partito Socialista conta su una rappresentanza femminile pari al 19%. L'impatto di questo è stato forte anche sul partito conservatore di opposizione, il Partito Popolare, che ha cominciato ad inserire un maggior numero di donne candidate ed ha raggiunto una percentuale del 9%. La Sinistra Unita era rappresentata soltanto da due donne (12%). Un trend simile di crescita si riscontra al Senato, dove le donne erano circa l'11% (14% all'interno del Partito Socialista). Per quanto riguarda il governo locale, nel 1987, vi era il 9% di donne elette fra i consiglieri comunali, mentre vi era soltanto il 4.2% di donne fra i sindaci (Gallego Mendez, 1994).

Anche in Spagna un elemento decisivo per spiegare l'aumento della rappresentanza femminile nei posti di *decision-making* politici è stato l'adozione di misure all'interno dei partiti. Nel 1987 i socialisti hanno introdotto una quota del 25% per le donne, anche se si tratta di una quota non obbligatoria. Dal momento che l'organizzazione del partito è federale, questi cambiamenti hanno interessato soprattutto le comunità autonome. Secondo i dati forniti dalla Gallego Mendez, la percentuale di donne nei comitati regionali è salita da una percentuale pari all'8.1% a una percentuale pari al 22.4%. È interessante notare che l'adozione di questo sistema di quote ha anche implicato un aumento delle iscrizioni delle donne al Partito Socialista. Alla data dell'adozione delle quote, le donne costituivano soltanto il 16.1% delle iscritte al partito: nel giugno del 1990 il numero delle iscritte raggiunge il 20% (Gallego Mendez, 1994). Anche il partito della Sinistra Unita ha introdotto un sistema di quote, nel 1988, pari al 35%.

Gli anni Ottanta, inoltre, sono segnati da una graduale istituzionalizzazione politica delle tematiche femminili: si costituiscono diparti-

menti e commissioni per le donne nel governo centrale, nei governi autonomi, a livello comunale e nelle istituzioni pubbliche e private, particolarmente in quelle a carattere culturale, così come nelle università. In questo periodo, inoltre, si costituiscono *network*, centri di informazione, centri di accoglienza per le donne, ecc. e viene fondato un Istituto per le donne (*Instituto de la Mujer*) nel 1983 presso il Ministero della Cultura e, più tardi presso il Ministero per gli Affari Sociali. Lo scopo di questo Istituto è di sviluppare politiche per migliorare la situazione delle donne in molti ambiti e di promuovere i gruppi, le associazioni, ecc., delle donne attraverso dei sussidi.

Secondo i dati forniti da Gallego Mendez, nel 1990 sono stati finanziati 375 progetti delle donne per un totale di 1366 milioni di pesetas. L'Istituto non lavora solo su ricerche o specifiche politiche e in campagne di sensibilizzazione culturale, ma ha anche varato un piano per le pari opportunità per le donne, ispirato ai programmi per la parità adottati dalla Comunità Europea. Le studiose inoltre sottolineano come l'attivismo delle donne impegnate nelle organizzazioni e nelle associazioni più diverse abbia influenzato positivamente l'opinione pubblica apportandovi dei cambiamenti (Gallego Mendez, 1994; Threlfall, 1996).

Come si dirà in modo più articolato nel capitolo terzo di questo libro, il caso spagnolo costituisce un interessante *case study* poiché anche qui, come nei paesi scandinavi, la lunga permanenza al potere dei governi socialisti ha aperto opportunità alle donne, consentendo loro di sviluppare politiche per la parità ed un apparato per i diritti delle donne che ha ampiamente incoraggiato lo sviluppo delle organizzazioni femminili.

In questo senso, l'integrazione politica delle donne in Spagna, che è più consistente rispetto a quanto si riscontra in altri paesi sud-europei, può essere spiegata alla luce dei particolari rapporti tra femminismo, socialdemocrazia e stato (Threlfall, 1996), e come una combinazione tra un movimento attivo dal basso ed una struttura delle opportunità politiche aperta e favorevole, dall'alto, che ha consentito l'accesso ai posti di decisione.

Per quanto riguarda il **Portogallo** è difficile trarre considerazioni conclusive sulla presenza delle donne nei posti di decisione politica, poiché la ricerca in questo campo è meno sviluppata che in altri paesi. Ci sono tuttavia dei dati che riguardano soprattutto la presenza femminile in Parlamento e nel Governo.

Nel 1975, nell'Assemblea Costituente eletta dopo la rivoluzione del 1974, la percentuale di donne presenti è stata dell'8%. La rappresentanza femminile ha avuto un andamento discontinuo negli anni successivi: la percentuale di donne elette è stata pari al 6.8% nel 1980, al 7.2% nel 1983, al 6.4% nel 1985 ed è salita all'8.7% nel 1991 e al 12.2% nel 1995 (Coucello, 1997). Per quanto riguarda la partecipazione al Governo, a partire dal 1976, essa mostra un lento aumento con un massimo del 4.3% negli anni Settanta, 8.7% negli anni Ottanta e, negli anni Novanta la più alta percentuale, 10.3% nel Governo che si è formato dopo l'elezione del 1991, anche se non vi sono donne fra i ministri ma solo fra i sotto-segretari di Stato (Pintasilgo, 1997).

Secondo le studiose, i motivi per cui le donne non sono numerose in politica sono riconducibili alla difficoltà dell'affermazione delle donne in strutture politiche che sono state organizzate sulla base di un modello dominato dagli uomini e agli ostacoli rappresentati dalla cultura delle organizzazioni e del sistema politico. Il sistema elettorale è un sistema elettorale proporzionale con liste chiuse senza possibilità di dare un voto di preferenza. In questo caso, quindi, la scelta degli eletti è prevalentemente nelle mani dei partiti. Anche se alcuni *leaders* di partito hanno sottolineato pubblicamente la necessità di avere più donne nei posti di decisione politica e hanno fatto raccomandazioni al riguardo, soltanto un partito, il Partito Socialista, ha adottato la regola di una quota del 25% per ogni sesso applicabile sia agli organismi di partito sia alle liste elettorali; una regola che tuttavia non è stata sempre rispettata (Pintasilgo, 1997).

Le studiose lamentano questa situazione di sotto-rappresentanza femminile, nonostante l'obiettivo di ottenere una più consistente partecipazione delle donne a tutti i livelli del *decision making* sia stata una rivendicazione abituale dei gruppi delle donne e delle organizzazioni femminili negli ultimi anni, soprattutto in occasione delle campagne elettorali (Coucello, 1997).

Le ricerche hanno sottolineato un deficit di democrazia che ben illustra la sotto-rappresentanza delle donne nel processo decisionale in ogni campo in **Grecia** (Cacoullos, 1994).

Le donne in Parlamento, in Grecia, sono soltanto 19, pari al 6.3% in Parlamento, (cfr. Tabella 1). Questa sotto-rappresentanza è visibile anche nel Governo, dove le poche donne presenti sono state soprattutto responsabili di settori quali gli affari sociali, la cultura,

l'istruzione, la giustizia, con la rara eccezione di una donna che ha occupato un ministero considerato cruciale, il Ministero dello Sviluppo (Pantelidou Maloutas, 1997).

La presenza delle donne è molto bassa nel governo locale, anche se nelle campagne elettorali è stato sottolineato che le donne hanno delle capacità specifiche considerate molto utili. Gli studi mostrano che meno del 2% dei sindaci sono donne e che soltanto uno su 54 dipartimenti ha al suo vertice una donna (Pantelidou Maloutas, 1997).

Per quanto riguarda la presenza nei partiti politici, il rapporto sullo stato delle ricerche in Grecia, curato da Pantelidou Maloutas (1997) sottolinea che i dati sono molto scarsi. Viene detto che nel Partito Socialista, il Pasoc, le donne sono 20 in un Comitato centrale di 150 membri (13,3%) e sono 2 nel Comitato esecutivo su 17 (12%). Le donne sembrerebbe essere il 13-15% dei membri del Partito. Le donne sono inoltre due degli otto segretari dei dipartimenti (qualità della vita e tematiche femminili). Il Partito Comunista, sembra includere un totale di 18% di donne fra i suoi membri con un 21% di donne nel Comitato centrale, 22% nel segretariato del Comitato centrale, 27% a capo dei 41 dipartimenti del Comitato centrale, ma soltanto l'11% nel Comitato politico. A livelli medio-bassi degli organi decisionali, la percentuale delle donne è attorno al 15%. Sembra che il Partito abbia applicato un sistema di quote negli organi decisionali fra il '90 e il '96, ma successivamente, dopo il Congresso del 1996, ha deciso di abolire questa politica sulla base del fatto che gli effetti sono stati limitati: il Partito ha pertanto deciso di usare altri strumenti, come intensificare la sua battaglia ideologica in favore delle donne nei posti di decisione (Pantelidou Maloutas, 1997).

Anche il Partito di destra, la cui lista per l'elezione al Parlamento Europeo era stata guidata da una donna, non ha applicato un sistema di quote in favore delle donne. Ci sono solo due donne nel Comitato esecutivo su otto (25%) e 40 nel Consiglio centrale su 150 membri.

Una importante novità degli anni Novanta è la creazione nel '93 di un Comitato interpartitico, che comprende donne di tutti i partiti politici, e che ha avuto come scopo il promuovere le candidature femminili nelle elezioni europee del 1994. Questa attività di lobby ha avuto successo, dal momento che le liste di partito hanno incluso 43 donne su 150 candidati, pari al 28.6%.

Gli studi sottolineano come il problema della sotto rappresentan-

za delle donne sia diventato negli ultimi tempi una questione maggiormente dibattuta.

Una ricerca condotta in quegli anni ha rilevato significativi mutamenti negli atteggiamenti politici delle donne (Pantelidou Maloutas, 1997; Cacoullos, 1994). La maggioranza delle donne greche (65%), ha dichiarato che la sotto-rappresentanza delle donne nei posti di decisione politica è causata da una mancanza di pari opportunità con gli uomini. Soltanto il 21% si è riferito ad una mancanza di interesse ed il 14% a delle presunte manchevolezze delle donne.

La sotto-rappresentanza delle donne è percepita come un problema che deve essere risolto in particolare nel campo del *decision making* politico, mentre c'è meno attenzione per il problema della presenza delle donne nei processi decisionali sociali ed economici. Secondo Pantelidou Maloutas, la bassa visibilità delle donne nella politica e la loro sotto-rappresentanza fra le *élites* politiche costituiscono un elemento strutturale della cultura politica greca. Questa bassa visibilità è riflessa nello spazio minimo ricoperto dalle donne nei ruoli politici così come nei temi che concernono l'ineguaglianza di genere. Le donne hanno ottenuto i pieni diritti politici tardi, nel 1952 e hanno seguito fino al 1985 il tradizionale schema di voto che privilegia le destre e gli stili tradizionali in tutti i tipi di partecipazione formale. C'era da aspettarsi che la privatizzazione dei temi delle donne e l'assoluto disinteresse del sistema politico per quanto riguarda le discriminazioni di genere fossero ripagati da un basso livello di attività politica delle donne; una espressione della realtà della loro esclusione. Naturalmente si parla di partecipazione formale, perché vi è in realtà una lunga tradizione di partecipazione politica delle donne nelle battaglie nazionali per la liberazione e per la democrazia.

Anche in Grecia, tuttavia, gli studi compiuti hanno rilevato delle differenze per quanto riguarda le diverse generazioni di donne. Per esempio una ricerca ha mostrato come mentre una donna su tre, avente un'età superiore ai sessant'anni, era d'accordo con l'idea che la politica deve essere una prerogativa maschile, meno del 4% delle donne giovani, con un'età compresa tra i 18 e i 29 anni, condividevano questo punto di vista (Pantelidou Maloutas, 1997).

Se l'età più avanzata connessa con un basso livello di istruzione costituisce il fattore che può spiegare la bassa partecipazione delle donne, l'opposto non è provato. Mentre le donne più anziane e meno istruite accettano l'idea che una donna deve votare in favore dello

stesso partito del marito e pertanto si astengono da ogni forma di ogni partecipazione volontaria, c'è una minoranza di giovani istruite che sono molto critiche nei confronti del carattere androcentrico del sistema politico, donne che, per differenti ragioni non considerano la possibilità di risolvere i problemi delle donne all'interno di un sistema a cui esse rifiutano di partecipare. Soltanto la necessità di cambiare la legislazione e il bisogno urgente delle donne di ottenere provvedimenti sociali, ha controbilanciato questa attitudine verso il sistema politico verso gli anni Settanta ed Ottanta. Così, anche se l'età e l'istruzione sono fattori importanti per spiegare gli atteggiamenti delle donne, poiché mostrano in generale una covarianza positiva coi livelli di partecipazione, deve esser sottolineato, secondo le studiose, il ruolo che svolge la consapevolezza di genere e le sue specifiche caratteristiche in società diverse (Pantelidou Maloutas, 1997).

Per quanto riguarda, infine, l'**Italia**, se si osserva la rappresentanza femminile in Parlamento e la si confronta con i paesi del Sud Europa, essa appare un caso più arretrato rispetto al Portogallo e alla Spagna, seguito soltanto dalla Grecia.

L'Italia poi costituisce un fenomeno di contro-tendenza rispetto ad altri paesi europei, dove, come si è visto, si registra un costante aumento, lungo gli anni Novanta, della presenza femminile, poiché, nelle più recenti elezioni politiche del 1996, il numero delle donne elette nelle assemblee rappresentative nazionali è addirittura diminuito rispetto alla tornata elettorale precedente del 1994 alla Camera (la percentuale è passata dal 15.1 % all'11.4%). Anche a livello locale la presenza delle donne è limitata: le donne sono soltanto il 6.3% dei membri delle Giunte Regionali, il 19.2% dei Consiglieri Comunali e il 6.3% dei Sindaci (cfr. Tabella 7).

Volendo sintetizzare in poche righe gli aspetti che possono spiegare questa esigua presenza femminile nel *decision-making* politico si potrebbe sottolineare: un contesto sociale e culturale poco favorevole; un limitato impatto del ruolo di *agency* svolto dal movimento delle donne, impatto che risulta indebolito dalle divisioni interne al movimento e dalla poca disponibilità degli attori politici - *in primis* i partiti in quanto *gatekeepers* dell'accesso alle arene elettive - a farsi carico delle domande femminili: la situazione politico istituzionale contingente che si è venuta a creare negli anni Novanta, valè a dire la crisi attraversata dal sistema politico e i cambiamenti istituzionali adottati in questi anni.

Come è stato da più parti sottolineato, esiste un rapporto stretto tra acquisizione di diritti sociali e acquisizione di diritti politici. In Italia, i servizi sociali per l'infanzia, la famiglia e gli anziani sono carenti, le iniziative finanziarie di sostegno alla riproduzione degli individui sono poco consistenti e la legislazione sulla famiglia tende a riproporre ruoli tradizionali e lavoro gratuito.

Continua a permanere una rigida divisione dei ruoli all'interno della famiglia. Secondo i dati comunicati a Pechino nella IV Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, le donne italiane sono quelle che lavorano in casa più di altre, caricandosi appunto il doppio peso del lavoro fuori casa e del lavoro in casa⁸.

Come numerosi studi hanno mostrato, le donne nei posti di decisione politici sono più numerose in quei sistemi nei quali la rigida divisione fra sfera pubblica e sfera privata è diventata meno importante e soprattutto meno legata all'appartenenza di genere, così come è successo nei paesi scandinavi (Siim, 1994).

In questi paesi, dove vi è stata un'opera di rivalutazione del lavoro di cura, una redistribuzione di tale funzione fra i generi e vi è una più alta collaborazione maschile alla funzione di cura, non solo vi sono più alti tassi di attività e occupazione femminile, ma vi è anche una alta rappresentatività negli organismi decisionali (Siim, 1994).

Gli studi sui paesi nordici hanno sottolineato il ruolo svolto dalla mobilitazione dei movimenti delle donne: in Italia a fronte di un movimento forte e vivace, che ha provocato importanti mutamenti nella cultura e ottenuto importanti conquiste sul piano dei diritti delle donne (aborto, divorzio, riforma del diritto di famiglia, ecc.), l'impatto sull'ottenimento dell'*empowerment* nei luoghi di decisione è stato modesto. Importanti esponenti del movimento non hanno considerato l'entrata delle donne nelle arene decisionali come una delle loro priorità.

Altre sono entrate nei partiti, in particolare in quelli di sinistra dove hanno svolto un'importante ruolo di pressione e dove, negli anni Ottanta, hanno ottenuto sistemi di quote che hanno prodotto un maggior numero di donne inserite nelle liste elettorali e negli organismi dirigenti di partiti. Questo è rimasto, tuttavia, un fenomeno limitato, che non ha innescato un processo di "imitazione" da parte dei partiti di centro destra a testimonianza di come il tema dell'*empowerment* femminile non abbia a lungo rivestito una importanza rilevante nell'agenda politica.

Oggi il movimento è diviso. Alcuni settori rifiutano un coinvolgi-

mento nella politica istituzionale, poiché questa è considerata come una sfera dominata dal modello maschile e che quindi non può essere modificata. Secondo alcune esponenti del movimento, l'*empowerment* delle donne può essere ottenuto soltanto attraverso una politica che sottolinei le differenze esistenti fra donne e uomini e che rifiuti i modelli maschili e l'omologazione a questi modelli. La finalità di una partecipazione politica al femminile dovrebbe essere quella di un cambiamento radicale non solo delle priorità e dell'agenda politica, ma anche del modo di fare politica.

Attive sul terreno dell'*empowerment* delle donne nei posti di decisione sono, invece, oggi, oltre alle donne nei partiti, le donne che lavorano negli organismi per le pari opportunità. La questione dell'accesso alle cariche elettive è sempre stata nell'agenda politica delle Commissioni per le pari opportunità, che hanno adottato varie strategie e che, se hanno contribuito a sensibilizzare l'opinione pubblica sulla necessità di una equi-rappresentanza nei posti di decisione, hanno tuttavia ottenuto risultati modesti, soprattutto a causa della forte resistenza dei partiti politici ad aprirsi alle istanze femminili⁹.

In ultimo, ma non meno importante, ha sicuramente giocato a favore delle donne la congiuntura che si è delineata negli anni Novanta.

Il crollo dei partiti che avevano retto la democrazia italiana nei primi quarant'anni (nessuno di questi si presenterà alle elezioni del 1994 con lo stesso simbolo e lo stesso nome), il ricambio della classe politica e la riforma della legge elettorale non hanno favorito le donne. Inizialmente, grazie ad un sistema di quote introdotte nella legge elettorale, si è verificato un lieve aumento della presenza femminile in Parlamento e nelle amministrazioni locali: tuttavia la dichiarazione da parte della Corte costituzionale che il sistema di quote era incostituzionale perché violante il principio di parità e non discriminazione ha determinato una battuta d'arresto¹⁰.

La riforma elettorale adottata nel 1993¹¹ per le elezioni del Parlamento, aveva modificato il sistema elettorale e stabilito che per l'elezione dei membri delle assemblee rappresentative nazionali il 75% dei seggi fosse assegnato con un sistema uninominale e il 25% dei seggi fosse assegnato con un sistema proporzionale. In questa Legge, l'articolo 4, secondo comma, prevedeva che le liste recanti più di un nome fossero formate da candidati e candidate in ordine alternato. La legge stabiliva quindi una quota per la parte dei seggi da

attribuirsi col sistema proporzionale, in modo da neutralizzare gli effetti negativi del sistema maggioritario sulle *chances* di elezione delle donne.

Il sistema maggioritario ha penalizzato le donne: nelle elezioni del 1994 soltanto il 7% dei candidati eletti con questo sistema sono donne. In queste elezioni, l'adozione del sistema maggioritario ha aumentato la competizione fra i partiti, danneggiando le donne. Se nel sistema proporzionale la competizione si svolgeva prevalentemente all'interno dei singoli partiti, qui la competizione si estesa anche fra i partiti che componevano i vari cartelli e tra gli esponenti della vecchia e della nuova classe politica.

La quota adottata per la parte di seggi da assegnare col sistema proporzionale ha aumentato le *chances* delle donne di essere elette, anche se non nella misura in cui ci si sarebbe potuto aspettare mostrando come "le regole siano insufficienti se manca la volontà politica" (Guadagnini, 1997).

Dei 155 seggi assegnati col sistema proporzionale, soltanto 45 (29%) sono stati ottenuti dalle donne. Nella maggior parte dei casi, infatti, è stato posto un uomo alla testa delle liste e là dove il partito ha vinto un solo seggio le donne sono state penalizzate dall'esser state poste al secondo o quarto posto.

Il sistema di quote aveva tuttavia neutralizzato gli effetti del sistema maggioritario. Dopo la sentenza della Corte, infatti, nelle elezioni politiche del 1996, il numero delle donne candidate elette si è drasticamente ridimensionato: su di un totale di 3.682 candidati le donne sono state soltanto 439 (11.9%).

Un altro elemento che ha penalizzato le donne è che la crisi del sistema partitico ha ulteriormente messo in ombra il *cleavage* di genere. Centrali nel dibattito politico, sono state questioni quali la moralità pubblica, le riforme economiche e del *welfare state*, le riforme istituzionali e le rivendicazioni di autonomia territoriale: in tutte queste questioni, la rilevanza pubblica della dimensione di genere è stata pressoché nulla.

Basti pensare che, nella Commissione Bicamerale incaricata di redigere le riforme istituzionali, sono state nominate soltanto sei donne su settanta membri.

Sfavorevole alle donne è poi stato il fatto che, negli anni Novanta, si affermano sulla scena politica nuovi partiti poco propensi a promuovere l'*empowerment* politico delle donne quali la Lega Nord, Forza Italia e Alleanza Nazionale.

Sono ancora i partiti di sinistra che si mostrano più favorevoli all'accesso delle donne alle cariche elettive.

Fin dagli anni Ottanta, i partiti di sinistra, ed il particolare il PCI, avevano adottato dei sistemi di quote per garantire una presenza minima di donne all'interno dei organismi decisionali e all'interno delle liste delle candidature¹² e questo trend di un graduale ma crescente appoggio alla rappresentanza femminile era stato legato all'attivismo delle donne all'interno dei partiti di sinistra¹³. È probabile che il fatto che si sia recentemente costituito un governo presieduto dall'ex segretario dei Democratici di Sinistra implichi una maggior sensibilità alle questioni di genere: segnali positivi vengono dal fatto che sono state nominate ben 6 donne ministro di cui una nientemeno che al Ministero degli Interni. Occorrerà verificare se questa apertura a nominare donne nel governo sarà seguita da un'analoga volontà di promuovere le candidature femminili in tutte le sedi decisionali. A livello locale, le quote hanno dato un buon risultato, poiché la presenza femminile è aumentata rispetto all'inizio degli anni Novanta, pur rimanendo ben al di sotto della media europea. Tuttavia rimangono forti differenze tra le varie zone d'Italia e la presenza femminile si assottiglia passando dai livelli bassi a quelli alti. Non vi è una sola Presidente della Giunta regionale in tutta Italia e vi sono solo quattro donne presidenti del Consiglio regionale. A livello comunale, poi, come si è detto, molto limitata rimane la presenza delle donne fra i sindaci (6.3%).

In conclusione, l'esame del caso italiano mostra che l'asimmetria di potere fra i due generi è ancora molto marcata soprattutto se la si paragona ad altri sistemi politici, e continua ad essere legata a fattori culturali, sociali e soprattutto alla mancanza di una volontà politica di promuovere l'*empowerment* delle donne. Quello che manca, infatti, è una reale convinzione che una rappresentanza paritaria dei due generi nei luoghi di decisione rappresenti un obiettivo importante, che deve costituire una delle priorità dell'agenda politica in un sistema che voglia definirsi realmente democratico.

5. La sottorappresentanza delle donne nelle aree decisionali politiche: fattori determinanti

Dopo questa breve disamina delle vicende riguardanti l'integrazione politica femminile in alcuni paesi europei, è possibile tracciare

un quadro che individui e riassume gli elementi che facilitano od ostacolano l'accesso delle donne nei posti di decisione e che quindi possano spiegare il diverso grado di partecipazione politica femminile nei vari paesi europei?

Le analisi comparative che hanno cercato di rispondere a questo quesito, pur nella varietà delle formulazioni, concordano nel ritenere che ciò che può spiegare il diverso livello di integrazione politica sia un mix di fattori sia di tipo individuale, sia attinenti il contesto socioeconomico e culturale, sia riferentesi allo specifico processo di selezione e reclutamento nei posti di decisione.

La tabella seguente offre una sintesi dei fattori individuati come cruciali.

Fattori intervenienti nell'accesso delle donne ai posti di decisione politica¹⁴

Cittadini eleggibili → Candidati potenziali → Candidati → Élite politica

RECLUTAMENTO <i>Fattori di contesto</i>	SELEZIONE <i>Fattori di contesto</i>	ELEZIONE <i>Fattori istituzionali</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Divisione del lavoro tra donne e uomini • Cultura politica • Parità tra uomini e donne 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema elettorale • Ideologia del partito e organizzazione • Procedure di selezione • Mobilitazione delle donne e loro integrazione nella politica e nei partiti 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure di votazione • Procedure di nomina
<i>Fattori individuali</i>	<i>Fattori individuali</i>	<i>Fattori individuali</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Strutturali: istruzione, esperienza professionale, livello di reddito • Situazionali • Psicologici 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado di organizzazione • Esperienza civica • Sostegno 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di attrarre voti

Gli studi sottolineano una serie di fattori di contesto che sarebbero rilevanti per spiegare il diverso grado di integrazione politica.

Il primo riguarda la divisione del lavoro fra uomini e donne. Nei paesi dove la divisione del lavoro all'interno della famiglia ha perso la sua dimensione sessuata, come nei paesi scandinavi, si ritrova anche un numero più elevato di donne nei posti di decisione.

Il fatto che vi sia una mancanza di servizi per l'infanzia, che l'accesso al mercato del lavoro sia più difficile per le donne, che vi siano regole, quali ad esempio politiche fiscali che rafforzano il modello tradizionale della divisione dei ruoli all'interno della famiglia, ecc., tutto questo contribuisce a limitare i margini di autonomia delle donne e a renderle meno libere e disponibili a coinvolgersi nei ruoli politici.

Un altro fattore importante è poi rappresentato dalla cultura diffusa. La cultura politica, in questa sede, deve essere intesa come l'insieme dei valori dominanti e degli atteggiamenti nei confronti delle donne nella società e nella vita politica.

Culture più egualitarie, quali quelle esistenti nei paesi scandinavi, sono state favorevoli all'entrata delle donne nel *decision making*: culture quali quelle dominanti in un paese come la Grecia, che relegano le donne al ruolo di mogli e madri, sono meno propense a favorire una partecipazione politica attiva delle donne.

Dove prevalgono atteggiamenti tradizionali ci si deve aspettare che le donne siano meno propense a voler accedere a una carriera politica, i partiti siano più riluttanti a scegliere le donne come candidate e ad adottare politiche di parità. Al contrario, in culture ugualitarie ci si può attendere che la finalità della parità sia condivisa dai partiti lungo tutto l'arco partitico (Norris, 1993). E su questo punto basta confrontare i traguardi raggiunti negli egualitari paesi della Scandinavia con quelli raggiunti in altre democrazie.

La cultura diffusa in un paese ha un effetto diretto sugli stereotipi esistenti ed un impatto importante sulla socializzazione al ruolo dei due generi. Una socializzazione ai ruoli tradizionali, per cui le donne sono educate ad essere passive, dedicate alla casa, e gli uomini ad essere assertivi, indipendenti e orientati ai risultati, contribuisce non solo a scoraggiare le donne dal prendere parte alla politica, ma concorre a far sì che gli attori politici non considerino le donne come "candidati vincenti".

A livello individuale parecchi fattori determinano una situazione più o meno svantaggiata delle donne: il livello di istruzione, lo svolgere una professione qualificata, il disporre di risorse economiche. Un maggior livello di istruzione, rende le donne più consapevoli dei propri diritti, dà loro la qualificazione necessaria per svolgere compiti politici e le qualifica di fronte ai partiti politici. L'ingresso più consistente delle donne nelle arene politiche che si è verificato negli anni più recenti, almeno in alcuni paesi europei, può in parte essere

spiegato anche con il fatto che vi è stato un sensibile innalzamento del livello di istruzione.

Senza contare che l'istruzione costituisce anche il mezzo per accedere a professioni qualificate: il che, ancora, costituisce una risorsa individuale importante per essere incluse nel "pool degli eleggibili".

Ma se fattori di contesto, legati al clima sociale e culturale, che a sua volta influisce sul livello di risorse personali di cui dispongono le donne, sono importanti, non meno rilevanti sono quei fattori che riguardano le specifiche modalità di selezione vigenti nei diversi sistemi politici.

Il processo di reclutamento politico, infatti, può essere considerato come un passaggio attraverso tre stadi (Norris, 1993).

Nel primo stadio, le persone devono avere la volontà di entrare nel pool di eleggibili. E si è appena detto come fattori di contesto, unitamente alla maggiore o minore disponibilità di risorse sociali, influiscano nell'incentivare o scoraggiare la partecipazione politica attiva delle donne e il loro desiderio di accedere a ruoli politici.

Al secondo livello, le persone devono ottenere l'appoggio dai *gatekeepers* nei ruoli elettivi, vale a dire dai membri di partito e *leaders*, gruppi di interesse e associazioni, sostenitori finanziari, giornalisti e media, etc. che dovranno sostenere la campagna elettorale (Leijenaar, 1997).

Il processo di reclutamento varia da paese a paese: nei paesi europei le organizzazioni di partito controllano il processo di reclutamento.

Gli studi concordano nel ritenere che un fattore importante sia costituito dal tipo di sistema elettorale (Rule, 1987; Norris, 1993; Beckwith, 1990). Un sistema di tipo proporzionale, nel quale ogni partito presenta una lista di candidati, offre maggior probabilità alle donne di esser selezionate rispetto ad un sistema di tipo maggioritario con collegi uninominali, nei quali viene selezionato soltanto uno tra i candidati presentati. Nei sistemi maggioritari, sono più facilmente selezionati i candidati uomini poiché i selettori politici spesso ritengono che le donne siano meno in grado di attrarre voti.

Un sistema proporzionale, per contro, tende a consentire di tenere in conto l'equilibrio del partito in termini di carriera professionale, status sociale ed anche genere, dei candidati (Leijenaar, 1997).

Tutte le ricerche concordano nel ritenere che i partiti svolgono un ruolo cruciale nel processo di entrata in posti di decisione politica.

Gli studi hanno evidenziato come, tranne che nel caso dei paesi

nordici, i partiti sono spesso dominati dagli uomini (anche se in modo informale) e come le strutture di selezione funzionino come un "filtro" che sbarra l'accesso alle donne. Le ricerche mostrano come gli uomini abbiano creato un "sistema di competizione nell'ambito di una solidarietà maschile" (un sistema che coinvolge canali di informazione e comunicazione, *networking*, ecc.) (Leijenaar, 1996).

I requisiti che un candidato deve avere per essere incluso in lista sono legati sia all'ideologia che all'organizzazione interna dei partiti (Norris, 1993).

Sebbene non così rilevante come in passato, tuttavia, il tipo di ideologia del partito costituisce un elemento che ha una grossa influenza sull'integrazione politica femminile. L'ideologia dei partiti di sinistra comprende un impegno specifico a favore dei gruppi sociali svantaggiati e delle donne, l'ideologia dei partiti borghesi-liberali seppur condivide l'idea delle pari opportunità, tuttavia le colloca in un quadro di competizione individuale, mentre i partiti che si rifanno ad una ideologia conservatrice, favoriscono il ruolo delle donne all'interno della famiglia e tutt'al più nell'associazionismo sociale, ma non un impegno attivo nella politica.

Come si è visto nelle pagine precedenti, i partiti di centro sinistra ovunque in Europa¹⁵, hanno promosso la partecipazione politica femminile anche attraverso l'adozione di misure specifiche, quali le quote.

I partiti di ispirazione religiosa hanno spesso promosso una partecipazione femminile alle attività associative e di volontariato, ma hanno per lo più scoraggiato l'entrata delle donne nei posti decisionali.

Queste differenze tra partiti, come si è visto nelle pagine precedenti, tendono ad essere mitigate negli anni Novanta, soprattutto in alcuni paesi.

Nel caso italiano, esse appaiono ancora rilevanti come mostrano le Tabelle 10 e 11 di seguito riportate.

Un'altra variabile sottolineata fa riferimento al *tipo di organizzazione* del partito.

Partiti deboli o con una organizzazione decentralizzata comportano che i centri del partito siano meno in grado di implementare politiche per incrementare la presenza femminile poiché hanno un minore controllo sulle loro organizzazioni locali.

Nel caso italiano, ad esempio, l'organizzazione del vecchio PCI è stata più favorevole alle donne di quella della DC (Guadagnini, 1993). Il primo, infatti, aveva una organizzazione coesa con un forte

Tabella 10: Donne membri della Camera dei Deputati per Gruppi Parlamentari in Italia (elezioni 1996)

GRUPPI PARLAMENTARI	D	U	D	U
	N°		%	
Rifondazione Comunista	8	26	23.5	76.5
PDS-l'Ulivo	33	128	19.3	80.7
Popolari e Democratici-l'Ulivo	5	63	7.3	92.6
Centro Cristiani Democratici	1	22	4.3	95.7
Rinnovamento Italiano	2	19	9.5	90.6
Forza Italia	10	107	8.5	91.5
Alleanza Nazionale	4	87	4.4	95.6
Lega Nord	5	53	8.6	91.4
Misto	4	43	8.5	91.5
TOTALE	72	558	11.40%	88.60%

Fonte: M. G. Ruggerini-F. Tei (1998), cit.

Tabella 11: Donne membri del Senato per Gruppi Parlamentari in Italia (elezioni 1996)

GRUPPI PARLAMENTARI	D	U	D	U
	N°		%	
Alleanza Nazionale	2	42	4.5	95.5
Federazione Cristiano Democratica-CCD	2	13	13.3	86.6
Federazione Cristiano Democratica-CDU	1	9	10	90
Forza Italia	1	44	2.2	97.7
Lega Nord-Per la Padania indipendente	0	27	0	100
Partito Popolare Italiano	1	30	3.2	96.8
Rifondazione Comunista-Progressisti	1	10	9.1	90
Sinistra Democratica-l'Ulivo	13	87	13	87
Verdi-l'Ulivo	1	13	7.1	92.9
Misto	4	24	14.3	85.7
TOTALE	26	299	8	92.0

Fonte: M. G. Ruggerini-F. Tei (1998), cit.

centro, capace di avere influenza sui gruppi locali e in grado quindi di garantire l'effettiva implementazione delle quote. I candidati potevano avvalersi di una carriera svolta all'interno dell'organizzazione e

questo poteva ovviare al fatto di disporre di minori risorse sociali. L'organizzazione di partito poteva anche offrire una risorsa occupazionale in caso di non rielezione: i candidati, dopo una permanenza media di due mandati in Parlamento, potevano tornare a far politica all'interno dell'organizzazione (Guadagnini, 1993). Nei partiti quali la vecchia Democrazia Cristiana, un'organizzazione più debole e frammentata, costituita dalla presenza di fazioni, che articolavano interessi e domande diverse, è stata meno favorevole alle donne. Il grado di competizione interna al Partito per esser inclusi nelle liste era più alto, poiché alta la conflittualità tra le fazioni. Più importante poi era, per i candidati, il poter disporre di un capitale di risorse personali (prestigio, visibilità, rete di conoscenze, ecc.). Si veniva scelti tra i candidati non solo in base alla fedeltà a questo o a quell'altro leader di corrente, ma anche in base alla capacità di attrarre voti e consensi in grado di rafforzare le diverse fazioni.

Ed è chiaro che, maggiore è la competizione e maggiori risorse sociali vengono richieste, minori sono le probabilità che hanno le donne di entrare nei posti di decisione.

Strettamente legata alla variabile "organizzazione del partito" è la variabile riguardante le modalità di selezione.

La ricerca comparata ha mostrato che i processi di selezione che si svolgono in modo decentrato sono meno favorevoli alle donne (Norris, 1993): infatti, come mostra anche il caso italiano, le direzioni nazionali dei partiti, se favorevoli, possono promuovere una equirappresentanza fra i generi e sono comunque più in grado di garantire l'implementazione di un sistema di quote, là dove adottato (Guadagnini, 1993).

I criteri di selezione variano da partito a partito.

In alcuni partiti, il disporre di risorse personali (alto livello di istruzione, posizione di prestigio, ecc.) costituisce un pre-requisito essenziale: in altri, l'aver percorso una carriera all'interno del partito costituisce un'alternativa funzionale alla mancanza di risorse personali.

L'analisi dei percorsi di accesso in Parlamento mostra che questi si articolano in una serie di tappe che si concretizzano nell'aver ricoperto ruoli all'interno del partito o in altre cariche politiche svolte a livello locale (Guadagnini, 1987; 1993).

L'aver ricoperto una carica nelle amministrazioni locali costituisce spesso una sorta di "trampolino di lancio" per accedere al *decision making* nazionale. Attraverso un incarico nei consigli o nei governi locali, il candidato acquista non solo un bagaglio di esperienze poli-

tiche, ma anche una maggiore visibilità presso l'elettorato. Egli o essa aumenta pertanto il proprio bagaglio di risorse che potrà usare per ottenere non solo di essere incluso/a nelle liste dei candidati ma anche di essere eletto/a.

Ma proprio il fatto che la carriera di accesso ai posti di decisione possa essere intesa come un processo di acquisizione cumulativa di risorse, penalizza le donne (almeno in molti paesi europei, compresa l'Italia), sia perché le donne partono svantaggiate (minor disponibilità di risorse sociali), sia perché hanno minori possibilità di prendere parte attiva in tutte le "tappe" della carriera (cariche nel partito e/o nelle amministrazioni locali) per le ragioni legate al contesto socio-economico e culturale del quale si è detto (Guadagnini, 1987, 1993; Zincone, 1988).

Concludendo, le regole che disciplinano l'eleggibilità e l'accesso al mondo degli affari, al mondo professionale si differenziano da quelle di accesso al mondo della politica sotto molti aspetti. Mentre i professionisti hanno bisogno di certificati, lauree e diplomi, i criteri stabiliti dai partiti per la selezione dei candidati e per l'assegnazione delle cariche pubbliche differiscono ampiamente da un paese all'altro e da un partito all'altro.

In molti partiti un punto a favore è l'attivismo e il servizio nel partito. Il membro di un partito che aspiri ad intraprendere una carriera politica deve frequentare le riunioni delle sezioni locali o regionali, divenire un delegato al congresso nazionale del partito e successivamente presiedere una sezione locale e/o regionale ed ottenere la nomina per il consiglio nazionale del partito. Dopo cinque-dieci anni di attività nel partito vi è una elevata probabilità che venga scelto come candidato al Parlamento (Leijenaar, 1996).

Criteri di selezione come questi aumentano le probabilità che le donne siano escluse, perché tra i membri dei partiti esse sono in minoranza e perché, in generale, sono meno attive degli uomini. Così come sono, le procedure di reclutamento e di selezione usate dai partiti sono ancora discriminatorie, in quanto favoriscono l'assegnazione delle cariche sempre agli stessi gruppi ed individui, prevalentemente uomini, che occupano posti di potere. È molto difficile sconfiggere chi è già titolare di una carica ed è estremamente raro che vi siano posti vacanti per cariche politiche di alto livello. Senza contare che le caratteristiche più apprezzate nei leader politici sono spesso quelle principalmente associate al sesso maschile. Analogamente, le norme in base alle quali vengono valutate le qualifiche

per la nomina a cariche pubbliche sono definite in base all'esperienza degli uomini.

Ancora, tra gli elementi che influiscono sull'opportunità di essere selezionati tra i candidati da parte dei partiti, occorre sottolineare, fra i fattori individuali, il fatto di aver preso parte ad attività in organizzazioni, associazioni, ecc., e di poter contare sull'appoggio di tali organizzazioni.

Per citare ancora il caso italiano, un'analisi delle biografie delle parlamentari elette nel secondo dopoguerra ha chiaramente mostrato come la maggior parte di queste avesse avuto alle spalle una storia di partecipazione alle organizzazioni femminili e al movimento femminista (Guadagnini, 1987). Questa partecipazione non solo contribuisce a sviluppare capacità politiche, ma costituisce una risorsa di acquisizione del consenso. Il sostegno di queste organizzazioni è considerato dai partiti un serbatoio di voti.

In ultimo, ma forse uno dei fattori più rilevanti da considerare, è il ruolo giocato dalla mobilitazione dei movimenti delle donne nell'ottenere la rappresentanza politica. Le analisi (Lovenduski e Norris, 1993) mostrano come la richiesta delle donne di ottenere posti nell'organizzazione di partito e nelle liste dei candidati sia stato il fattore cruciale per ottenere questo risultato. "Non vi è nessun partito nel quale gli sforzi per nominare le donne si siano verificati senza l'intervento delle donne che hanno fatto le loro richieste" (Lovenduski, 1993).

L'analisi comparata inoltre mostra che là dove i partiti rispondono in modo retorico o in modo minimale alle richieste, le donne aumentano le loro domande. Strategie retoriche si traducono in azioni positive che diventano sempre più ampie man mano che il tempo passa. Quando le azioni positive ottengono dei risultati, le donne diventano più integrate nei loro partiti e pertanto possono meglio assicurare e mantenere un adeguato livello di rappresentanza (Lovenduski, 1993).

Per quanto riguarda l'ultima tappa del processo di entrata nelle arene decisionali, gli studi sottolineano l'importanza delle procedure di elezione e delle procedure di nomina.

Si è già detto dell'importanza dei sistemi elettorali per l'accesso alle arene decisionali a livello nazionale. Qui bisogna aggiungere che confrontando le arene decisionali cui si accede per elezioni (Parlamento) con quelle cui si accede per nomina (Governo) in alcuni casi (quali la Francia e l'Italia) le donne sono più numerose nei posti cui si accede per nomina.

Il fatto che le donne abbiano più *chances* di accedere ai posti di

decisione attraverso la nomina non è considerato, tuttavia, da alcune studiose, come un indicatore del fatto che le possibilità di accesso delle donne al *decision-making* siano migliorate (Jenson-Sineau, 1995).

Un reale *empowerment* delle donne si può riscontrare, infatti, come mostrano i paesi scandinavi, solo in quei contesti dove le donne sono presenti, e per più del 30%, in tutti i posti di decisione, a livello locale e nazionale.

6. Verso una equi-rappresentanza nella politica: le strategie

L'individuazione degli ostacoli che si frappongono all'accesso delle donne alle sedi decisionali ha costituito la premessa per la messa a punto di strategie volte a migliorare la situazione nei vari paesi. Sono stati così adottati vari programmi di azione, che hanno individuato diversi strumenti politici concepiti per essere utilizzati dai governi nazionali e dai partiti politici.

Parallelamente a quanto fatto nell'individuazione degli ostacoli che bloccano l'accesso femminile al *decision-making*, gli studi hanno individuato due tipi di strategie¹⁶. Il primo tipo affronta gli *ostacoli di tipo individuale*, che fanno riferimento al fatto che le donne non condividano il potere con gli uomini su basi paritarie a causa di una carenza di risorse sociali, quali l'istruzione, una condizione professionale e un reddito adeguato, oppure a causa del particolare tipo di socializzazione politica e del conseguente minor stimolo ad entrare in ruoli dirigenziali in politica.

La parità tra uomini e donne nei processi decisionali politici è in qualche misura correlata alla parità tra uomini e donne in campo economico, sociale e culturale.

Tutte misure, che, seppur non specificamente rivolte all'*empowerment* politico delle donne sono rivolte al miglioramento delle opportunità di accesso all'istruzione ed alla carriera professionale e favoriscono quindi il superamento degli ostacoli individuali.

Un secondo pacchetto di misure riguarda specificamente gli *ostacoli istituzionali* e si fonda sul riconoscimento che il principale ostacolo per le donne che cercano di accedere a cariche dirigenziali è costituito dal processo di selezione per ciascuna di tali cariche.

Come si è visto dai dati, tali processi continuano ad essere caratterizzati dalla tendenza a promuovere la permanenza in carica dei

gruppi e degli individui, prevalentemente uomini, che sono già al potere. Le strategie e le politiche dovrebbero quindi mirare a modificare i processi ed i criteri di selezione al fine di concedere uguali possibilità di accesso a donne e uomini.

Non potendo entrare nel merito delle strategie adottate dai vari paesi europei al fine di ovviare agli ostacoli di tipo individuale e di tipo istituzionale, riportiamo sinteticamente una tabella (pag. seguente), formulata da M. Leijenaar (1996).

Uno degli strumenti più importanti per le politiche di azione positiva è la raccolta e al pubblicazione di dati statistici. Questi ultimi forniscono la conferma empirica della sottorappresentanza delle donne nel processo decisionale. Molti programmi d'azione sottolineano il fatto che le statistiche andrebbero pubblicate a intervalli regolari e rese facilmente accessibili, in particolare ai partiti e alle organizzazioni femminili impegnate in campagne miranti ad accrescere la partecipazione delle donne in politica.

Un'altra strategia che si è rivelata utile fa riferimento all'elaborazione di una banca di talenti femminili contenente nominativi, caratteristiche fondamentali e aspirazioni professionali di donne. I responsabili delle selezioni possono far ricorso a tale banca dati al fine di cercare candidate idonee¹⁷.

Un'altra azione intrapresa riguarda la sensibilizzazione di un vasto pubblico al problema della sottorappresentanza femminile. Gli enti governativi possono organizzare campagne di sensibilizzazione, ad esempio avvalendosi di spazi televisivi dedicati specificatamente all'argomento, pubblicando opuscoli, facendo ricorso alla pubblicità sui giornali o affiggendo manifesti in luoghi pubblici¹⁸.

I governi poi possono appoggiare, anche finanziariamente altre organizzazioni affinché conducano campagne di sensibilizzazione¹⁹.

Per quanto riguarda il problema dell'allargare le fila dei potenziali candidati, gli studi sottolineano l'esigenza di accrescere il coinvolgimento politico delle donne mediante l'istruzione e la formazione, organizzando corsi di formazione o finanziando programmi elaborati da partiti politici.

Viene sottolineato il ruolo svolto dalla *socializzazione politica* anche per aumentare il numero di donne con incarichi professionali, così come viene sottolineata l'importanza di dare un più ampio spazio nel curriculum scolastico ai corsi di educazione civica: conoscere il funzionamento del sistema politico e il proprio ruolo al suo interno risulta indispensabile.

Esempi di strategie che sono o dovrebbero esser adottate dai governi e dai partiti

Governo

Tipo 1

Strategie volte ad eliminare gli ostacoli individuali

Reclutamento:

Campagne di sensibilizzazione anche mediante erogazione di fondi alle organizzazioni femminili

Reclutamento e selezione:

Formazione delle donne mediante erogazione di finanziamenti ad istituti di formazione specializzati, alle organizzazioni femminili o ai partiti politici

Selezione:

Strutture che alleggeriscano le responsabilità familiari delle rappresentanti elette (indennità a fronte delle spese sostenute per la custodia dei bambini; congedi di maternità per le donne parlamentari, ecc.)

Tipo 2

Strategie volte ad eliminare gli ostacoli istituzionali

Selezione:

Banche dati contenenti nominativi di potenziali candidate a cariche pubbliche

Reclutamento e selezione:

Finanziamenti ai partiti politici (settori femminili)

Selezione:

Esame approfondito delle procedure e dei criteri di selezione per tutte le cariche politiche

Selezione:

Quote per la cariche politiche assegnate mediante nomina

Selezione ed elezione

Legislazione (modifiche delle leggi elettorali che impongono ai partiti di candidare una determinata percentuale di donne)

Un altro strumento che è stato utilizzato è quello della "Formazione dei quadri", cioè l'adozione di programmi diretti in particolare a formare donne e uomini che desiderino candidarsi per il parlamento. Questi programmi trattano l'organizzazione di campagne, le tecniche di presentazione e di contrattazione e la formazione relativa ai mezzi di informazione: tali corsi di formazione sono stati avviati anche in Italia.

Partito politico

Tipo 1

Strategie volte ad eliminare gli ostacoli individuali

Reclutamento:

Campagne finalizzate ad incoraggiare le donne ad iscriversi al Partito

Selezione:

Formazione, compresi corsi di formazione per quadri rivolti alle donne

Selezione:

"Membri del consiglio ombra" (donne che sono ancora esitanti ad accettare la candidatura al consiglio, assistono i membri eletti al fine di acquisire esperienza e sicurezza)
Fondi destinati alla custodia dei bambini per i quadri del Partito

Tipo 2

Strategie volte ad eliminare gli ostacoli istituzionali

Selezione:

Adeguamento dei criteri di selezione, soppressione dei pregiudizi sessuali ancora esistenti

Selezione:

Banche dati contenenti nominativi, caratteristiche fondamentali e aspirazioni delle donne membro del Partito

Selezione:

Quote riservate sia per le strutture interne del partito che per gli organi elettivi

Selezione:

Inserimento in ordine alternato dei nomi di uomini e donne nelle liste dei candidati, o inserimento di una certa percentuale di donne e uomini in liste o presentazione di liste di sole donne

Un ultimo punto, inoltre, sottolineato da tutti gli studi, fa riferimento alla necessità di adeguare le procedure di selezione all'interno dei partiti politici. Queste possono essere attuate definendo nuovi criteri di eleggibilità, introducendo quote o liste in cui si alternino i nomi di candidati e candidate, stabilendo una durata massima delle cariche, ecc.

Come si è visto, la politica delle quote adottate all'interno dei par-

titi si è rivelata particolarmente utile in tutti i paesi, anche se essa rappresenta una delle misure più controverse

Come si è detto, in molti paesi, negli anni Ottanta, il dibattito sulle quote è stato molto vivace e si è visto come esse sono state adottate da i partiti nella maggior parte dei casi come risposta alle domande delle donne. Questo dibattito spesso si è svolto nel contesto di una battaglia per modernizzare il partito. Come ricorda Lovenduski (1993), nel Partito Laburista inglese, decisioni relative all'introduzione di quote nei vari comitati direttivi ai diversi livelli della struttura del partito, da implementarsi nella metà degli anni Novanta, erano state adottate nel contesto di una generale revisione delle strutture di partito finalizzata a ridurre il potere dei sindacati. Questi obiettivi sono stati incorporati in una strategia di modernizzazione e democratizzazione che ha offerto delle opportunità alle donne di fare pressioni con le loro domande di rappresentanza.

Si è calcolato che le quote sono state adottate da almeno 56 partiti politici, di solito partiti laburisti o socialisti in 34 Paesi. Le quote valgono sia per la presenza nella struttura interna al partito sia per la selezione dei candidati. Come si è visto, la scelta della percentuale per la quota varia da paese a paese e all'interno dei partiti a seconda del criterio prescelto, se la quota cioè deve rispecchiare una percentuale pari alle tesserate oppure alle elettrici oppure al numero di donne tra i cittadini (Leijenaar, 1996).

A differenza delle quote adottate all'interno dei partiti, le quote adottate all'interno della legge elettorale hanno incontrato maggiori difficoltà: attualmente il Belgio è il solo paese nel quale sia in vigore un sistema di quote all'interno della legge elettorale: in Francia ed in Italia, dove tale sistema era stato introdotto, esso è stato successivamente abolito dalle rispettive Corti Costituzionali²⁰.

Infine, va ricordato uno strumento, citato da Leijenaar nella sua disanima delle strategie d'azione e proposto dalla rete di esperte "Donne e processi decisionali": si tratta dell'elaborazione di un piano di azione nazionale PAN (NPP: National Policy Plan), mirato a raggiungere una partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne al processo decisionale politico. Il PAN dovrebbe esser adottato dai governi nazionali e dovrebbe garantire l'attuazione di una strategia "globale", cioè dovrebbe comprendere strategie concrete che formino un quadro globale coerente. Per esempio, se un governo decide di realizzare una banca dati con i nominativi di donne qualificate, deve anche avviare una campagna per rendere consape-

voli i responsabili delle selezioni della disponibilità di questa banca dati e per convincerli che un maggior numero di donne con incarichi a livello decisionale sarà un punto di forza delle loro imprese e organizzazioni. Leijenaar (1996) così sintetizza gli elementi che dovrebbero esser compresi in un Piano di azione nazionale: a) una descrizione del contesto e una dichiarazione d'intenti da parte del governo; b) l'indicazione delle basi giuridiche dalle quali trae legittimità; c) l'indicazione delle cariche politiche cui è applicabile; d) le statistiche sul numero di donne che attualmente ricoprono tali cariche; e) una descrizione particolareggiata delle procedure di selezione per ciascuna carica politica; f) un'analisi degli ostacoli incontrati dalle donne; g) l'indicazione precisa degli obiettivi che si propone di raggiungere e delle scadenze entro le quali tali obiettivi devono esser realizzati; h) l'elenco delle misure da adottarsi, che possono riguardare sia misure generali riferite a campi diversi dalla politica, come l'istruzione e il mercato del lavoro, sia misure specifiche.

Secondo le informazioni fornite da Leijenaar, sono attualmente in corso di attuazione dei programmi nazionali in Svezia, nei Paesi Bassi e in Belgio.

In Belgio sono state intraprese attività di vario tipo e a vari livelli e nel maggio 1994 l'Assemblea legislativa ha approvato una legge che prevede una disposizione giuridica mirata a promuovere la presenza di donne nelle liste di candidati. Dalla sua entrata in vigore ogni lista di candidati deve comprendere un massimo di due terzi di candidati dello stesso sesso. Tale disposizione sarà applicata a tutti i livelli elettorali. Con l'attuazione di questo programma i servizi responsabili hanno elaborato statistiche aggiornate riguardo alla partecipazione politica delle donne a tutti i livelli, che sono state divulgate e pubblicate a scadenze regolari (Leijenaar, 1996).

In Olanda, nel 1992 il Governo olandese ha deciso di adottare misure supplementari per aumentare la percentuale di donne nella vita politica e nelle cariche pubbliche. In un programma d'azione specifico, presentato dal Consiglio dei Ministri e adottato dal Parlamento, sono elencate 19 misure specifiche²¹.

Quali strategie sono attualmente in discussione in Italia?

Attualmente, la via delle quote inserite nella legge elettorale, dopo la sentenza della Corte, appare difficilmente praticabile. Alcune giuriste, tuttavia, continuano la loro battaglia proponendo l'adozione di una nuova legge che richieda la presenza di ambo i sessi nelle liste per le elezioni amministrative. In particolare, esse sottolineano

che la legge non si porrebbe in contrasto con la decisione della Corte, se il Parlamento avesse cura di precisare che la garanzia è rivolta in una duplice direzione: per l'uomo e per la donna. Se, cioè nel dibattito parlamentare si chiarisse che la nuova legge - a differenza della precedente intesa ad "aiutare" le donne - è viceversa diretta a garantire eguali opportunità ai cittadini dell'uno e dell'altro sesso, ad assicurare la possibilità per entrambi di accedere alle cariche elettive "in condizioni di parità" come vuole l'art. 51 della Costituzione (Guadagnini, 1998).

Altre misure da adottarsi potrebbero favorire la rappresentanza delle donne in modo indiretto. Per esempio si potrebbe fissare un tetto massimo per le spese elettorali, in modo da favorire i gruppi più svantaggiati. Questa misura è già stata adottata, ma occorrerebbero controlli più severi per accertare che questa norma venga applicata. Occorrerebbe inoltre garantire un accesso paritario all'uso dei media nella campagna elettorale, visto l'importante ruolo svolto dai mezzi di comunicazione di massa nell'influenzare gli orientamenti degli elettori.

È stato inoltre sottolineato come sia importante stabilire delle regole più trasparenti nella selezione dei candidati e, comunque come rimanga cruciale il premere sui partiti perché includano una maggior numero di donne nelle liste e ne sostengano l'elezione.

Sono state adottate altre iniziative. È stata appena istituita, anche in Italia, l'Associazione "Emily List", un'Associazione che, sul modello di quelle già costituite negli USA²² e in Inghilterra, si propone di essere una lobby di supporto alle candidature femminili, provvedendo a reperire fondi finanziari per le campagne elettorali e fornendo una scuola di politica per le donne che vogliono impegnarsi attivamente nei ruoli pubblici.

A livello locale è stata sperimentata la possibilità di costruire delle banche di talenti femminili da sottoporre ai partiti. Questo può avere l'importante funzione di mostrare che vi è un numero consistente di candidate potenziali donne alle cariche pubbliche. Questo è già stato sperimentato a livello locale ma senza grandi risultati. È importante, tuttavia, continuare su questa linea proprio per mostrare che non è vero che sono le donne che non vogliono candidarsi e che mancano candidature femminili qualificate, ma che il vero problema, semmai, è che i partiti politici che non danno spazi alle donne.

Importante, inoltre, è sviluppare studi e ricerche che possano meglio individuare gli ostacoli che impediscono l'accesso alle arene de-

cisionali, al fine di mettere a punto strategie adeguate e di sensibilizzare l'opinione pubblica su questo problema.

Una ricerca empirica, condotta attraverso questionario, sulle donne elette a livello locale, nel 1990, ha, per esempio, ben mostrato quali sono gli ostacoli che le donne incontrano nell'accedere alle amministrazioni locali e nello svolgere il loro incarico. Le intervistate hanno indicato, quali ostacoli principali, il problema di conciliare l'attività politica con l'attività familiare e la rigidità dei partiti politici che danno poco spazio alle donne nelle liste delle candidature e al momento di nominarle come membri del governo locale. Per quanto riguarda lo svolgimento del ruolo di amministratrici locali, le intervistate hanno sottolineato che essendo rappresentate in una così esigua minoranza molto spesso si sentono isolate, sole e di qui deriva un senso di frustrazione nei confronti del lavoro svolto.

La Consulta delle Elette della Regione Piemonte ha promosso una ricerca da effettuarsi nei primi mesi del 1999 in vista delle scadenze elettorali di primavera che prevedono il rinnovo di alcune amministrazioni locali e dei rappresentanti nel Parlamento Europeo. La finalità di questo sondaggio è sostanzialmente di capire tre punti: qual è la valutazione che i cittadini danno del lavoro svolto dalle amministrazioni locali, quali sono le valutazioni e le aspettative dei cittadini nei confronti dei candidati, vale a dire quali requisiti essi ritengono che i candidati dovrebbero avere, qual è la propensione a votare donne candidate e quali sono le motivazioni per preferire o non preferire candidature femminili. Inoltre vengono chiesti quali sono i motivi, secondo i cittadini, della limitata presenza delle donne nella politica e quali misure occorrerebbe adottare.

In terzo luogo il sondaggio cerca di raccogliere informazioni circa la percezione e la valutazione dell'importanza dei problemi da affrontare (vale a dire quali sono le questioni ritenute prioritarie dagli intervistati, qual è la percezione delle problematiche socio-economiche, ecc.) e se emerge una dimensione di genere nelle priorità date alle questioni che i cittadini e le cittadine ritengono come le più urgenti da affrontare.

La finalità della ricerca è anche quella di mostrare come, se i partiti coinvolgessero un maggior numero di donne nella politica, questo avrebbe anche l'effetto di rilegittimare la politica stessa e forse di stimolare la partecipazione politica che in questo momento, in Italia come in altri paesi europei, tende a venir meno.

Note al Capitolo Secondo

¹ Il Terzo Programma d'azione comunitaria a medio termine (1991-1995) per la parità di opportunità tra donne e uomini aveva previsto, tra le misure volte a migliorare la condizione della donna nella società, uno specifico settore riguardante "la partecipazione delle donne ai processi decisionali a tutti i livelli della società". Nell'ambito di questo programma, la Commissione Europea si era impegnata a creare una rete di esperti su questo tema e a promuovere progetti e ricerche in questo settore. Anche il Quarto Programma di azione (1996-2000) ha ripreso tra i suoi temi quello della promozione delle donne nella sfera politica.

² Per una riflessione sulla Conferenza di Pechino con riferimento alla tematica dell'*empowerment*, cfr. GUADAGNINI (1997).

³ Basti ricordare, ad esempio, per quanto riguarda specificatamente l'Italia, che, in una delle prime ricerche sistematiche condotte sul personale parlamentare, il dato sulla presenza femminile veniva citato in nota e senza alcun commento (GUADAGNINI, 1997).

⁴ All'inizio degli anni Ottanta, ad esempio, si era costituito, all'interno dell'ECPR (European Consortium for Political Research) la più importante associazione che riunisce gli scienziati politici a livello europeo, uno "Standing Group on Women and Politics", con la finalità di promuovere studi e ricerche. Questo gruppo, nell'ambito delle riunioni annuali dell'ECPR, ha svolto numerosi seminari sul tema "genere e politica". Alcune delle più interessanti analisi comparative su donne e politica in Europa sono nate da questi incontri di studio.

⁵ Va detto, tuttavia, almeno per quanto riguarda il caso italiano, che, soprattutto negli anni più recenti, gli studi sulla partecipazione politica, sulla classe politica, o sui partiti tendono a riportare almeno a livello quantitativo dati differenziati per genere (su questo punto, cfr. GUADAGNINI, 1997): solitamente, tuttavia, la questione dell'assenza delle donne dai posti di decisione non viene sottolineato come un problema da affrontare da parte degli scienziati politici.

⁶ Riportiamo nel testo una serie di dati tratti da BERGQVIST (1997).

⁷ Per una discussione sul concetto di "massa critica" cfr. anche BALBO (1998).

⁸ Il tempo di lavoro femminile, comprese le attività riproduttive non retribuite, è superiore del 28% a quello degli uomini. In compenso i salari delle donne sono pari al 75% di quelli degli uomini.

⁹ Per una disamina del ruolo svolto dalle Commissioni per le pari opportunità nel promuovere l'*empowerment* delle donne, rimando al mio saggio: *The late-comers: Italy's Equal Status and Equal Opportunities Agencies*, in MCBRIDE STETSON-MAZUR (1995).

¹⁰ Per un'analisi del dibattito sull'introduzione di un sistema di quote all'interno della legge elettorale in Italia, cfr. GUADAGNINI (1998).

¹¹ Un sistema di quote, successivamente abolito dalla sopracitata sentenza della Corte Costituzionale, era stato anche adottato per le elezioni dei rappresentanti nelle assemblee elettive locali.

La Legge adottata nel marzo 1993 (n. 81) prevedeva che: per i comuni al di sotto di 15.000 abitanti, "nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può esser rappresentato in misura superiore ai 3/4 dei consiglieri assegnati" (art.5, comma 2); per i comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, "nelle liste dei candidati, nessuno dei due sessi può esser rappresentato in misura superiore ai due 2/3 dei consiglieri assegnati" (art. 7, comma 1). Tale norma aveva avuto un esito positivo sull'insieme delle

donne elette nelle amministrazioni comunali, che sono risultate circa il doppio della tornata precedente.

La legge per l'elezione dei consigli provinciali e regionali (Legge n.43 del 23 febbraio 1995) stabiliva che "in ogni lista regionale e provinciale nessuno dei due sessi può esser rappresentato in misura superiore ai 2/3 dei candidati" (art.1, comma 6). Essa aveva fatto segnare un avanzamento delle donne nei consigli regionali e provinciali. Occorrerà verificare nei prossimi anni quanto l'abolizione del sistema di quote inciderà sulla rappresentanza femminile a livello locale.

¹² Infatti, il PCI, nel 1986 aveva adottato una quota minima pari al 25% di rappresentanza delle donne nei comitati direttivi del partito. Nel Congresso di Roma, nel 1989, il PCI aveva introdotto il criterio di una doppia lista, una per le donne candidate e una per gli uomini candidati per le elezioni negli organismi dei partiti, riservando una quota minima del 33% alle donne.

La promozione della causa delle donne può essere spiegata in parte come una risposta alla crisi attraversata dal partito negli anni Ottanta, ma in parte anche come una precisa strategia volta a creare nuovi legami con gruppi sociali emergenti e in particolare come un tentativo di mobilitare il consenso e la partecipazione delle donne che per molti anni erano stati prerogativa dei partiti conservatori e in particolar modo della Democrazia Cristiana. Il PCI in parte ottiene questo risultato. Si verifica non solo uno spostamento del consenso elettorale femminile su questo partito, ma anche un aumento delle iscrizioni femminili. In un contesto di ridimensionamento del numero degli iscritti al PCI (da 1.814.317 nel 1967 a un 1.421.230 nel 1989), la percentuale di donne iscritte sale dal 24% nel 1976 al 26.9% nel 1989. Nel nuovo Partito Democratico della Sinistra il numero delle donne iscritte nel 1990 è sceso del 13% rispetto al 1976, mentre il numero di uomini iscritti scende del 31.7%. Il che ha mostrato come le donne sono quelle che hanno tradito di meno il partito (GUADAGNINI, 1993).

Anche il Partito Socialista aveva promosso la rappresentanza delle donne, sebbene più in teoria che in pratica. Il Congresso di Verona del 1984 aveva stabilito di riservare alle donne il 15% dei posti negli organismi direttivi del partito. Questa percentuale è stata poi successivamente aumentata fino al 20%. Grazie a queste misure il Partito Socialista aveva aumentato il numero delle donne negli organismi direttivi al 19% e nell'Assemblea Nazionale al 20%. Nonostante questi risultati la percentuale delle donne fra i delegati del Partito Socialista a livello locale e nazionale così come nelle assemblee elettive era rimasto molto limitato (GUADAGNINI, 1993).

¹³ Nel Partito Comunista, in particolare, le donne erano state capaci di promuovere varie iniziative. Una di queste aveva riguardato la proposta di adottare un punto di vista di genere in ogni politica portata avanti dal partito. In questa prospettiva, aumentare la presenza delle donne negli organismi decisionali era stato considerato non solo come un mezzo attraverso il quale realizzare e dare risposta agli interessi delle donne, ma anche come una condizione per cambiare le istituzioni dal di dentro. Per raggiungere questo obiettivo le donne all'interno del partito si erano appellate alle donne con lo slogan "Il potere delle donne viene dalle donne" uno slogan volto a creare una solidarietà femminile che potesse costituire la base del potere delle donne (CONFALONIERI, 1995).

¹⁴ Riportiamo uno schema che riprende, nelle sue linee generali, quello riportato da LEIJENAAR (1996), con alcune modifiche ritenute da noi rilevanti.

¹⁵ Sulla diversa presenza delle donne fra le elette nei diversi schieramenti politici, si veda anche la tabella relativa alla presenza femminile nei gruppi parlamentari del Parlamento Europeo.

¹⁶ Riportiamo in queste pagine una sintesi delle strategie messe in atto in alcuni paesi

europei, quale illustrata da MONIQUE LEIJENAAR (1996).

¹⁷ Scrive MONIQUE LEIJENAAR (1996): "Il governo irlandese ha istituito una banca di talenti femminili nel 1974. Nell'ambito di questo progetto si ricercano e si forniscono al governo ed ai diversi ministeri i nominativi di donne adeguatamente qualificate per esplicare funzioni in seno a consigli e commissioni governative.

Il governo dei Paesi Bassi nel 1955 ha costituito un'organizzazione denominata Toplink. Il compito di Toplink consiste nell'elaborare una banca dati contenente nominativi di donne qualificate. Tale banca dati può essere d'aiuto alle agenzie governative, ai partiti, alle imprese private ed ai gruppi di interesse alla ricerca di donne qualificate da inserire nei propri consigli direttivi".

¹⁸LEIJENAAR (1996) cita alcuni esempi al riguardo.

"Il ministero del Lavoro nel Regno Unito e la sottocommissione governativa per le questioni femminili hanno lanciato nel 1994 una serie di spettacoli itineranti di grande rilievo per far conoscere alle donne le opportunità esistenti nella loro zona di seguire corsi di formazione professionale o di riprendere a lavorare. È stato realizzato un video in cui si incoraggiano le donne ad assumere ruoli a livello decisionale sul lavoro e nella vita pubblica.

In Germania dal 1989 il ministero per le donne e la gioventù organizza ogni anno un convegno sulla parità tra uomini e donne. Nel 1993 questo ministero ha organizzato il convegno "Demokratie mit Frauen" [Democrazia con le donne], nel corso del quale ha presentato i risultati di un'indagine nazionale sulla partecipazione politica delle giovani donne.

In Italia la Commissione nazionale per le pari opportunità ha condotto, nel 1992, in occasione delle elezioni generali, una campagna intitolata: "Più voti alle donne, più valore alla politica".

¹⁹Cita ancora LEIJENAAR (1996): "Il Ministero federale per le Donne e la Gioventù finanzia i costi amministrativi della sede nazionale dell'organizzazione che raggruppa le associazioni femminili, il Consiglio tedesco delle donne.

Nel 1990 nei Paesi Bassi il governo olandese ha fondato e sovvenzionato l'associazione "1994 Vrouwen kiezen in de politiek" [Elezione di donne in politica], che coordina le attività di 29 organizzazioni femminili distinte, compresi alcuni settori femminili di partiti politici, unite dall'obiettivo comune di mobilitare le donne in politica. Sin dall'inizio della campagna, nel marzo 1993, sono state organizzate numerose attività, dalle sessioni di formazione per donne potenzialmente interessate a diventare consiglieri locali ai seminari intesi ad illustrare l'obiettivo della campagna. Il gruppo ha anche pubblicato materiale da utilizzare nelle campagne, come ad esempio due opuscoli, uno con proposte in merito alle modalità di realizzazione di una politica locale di emancipazione e uno contenente fatti riguardanti la partecipazione politica delle donne ed interviste a donne consigliere.

In Francia, nel 1994, è stata creata l'organizzazione "Demain la Parité", che raggruppa organizzazioni con il medesimo obiettivo".

²⁰ Per un dibattito sull'adozione di un sistema di quote all'interno della legge elettorale, cfr. GUADAGNINI (1998).

²¹ Scrive LEIJENAAR (1996): "Sono fissati obiettivi, sotto forma di cifre, concernenti sia l'aumento relativo sia l'aumento in termini numerici delle donne in politica e nelle cariche pubbliche.

Le cifre sono pubblicate a scadenza annuale e i risultati vengono inviati al parlamento insieme ad un'analisi dei progressi compiuti.

Il governo, rappresentato dal ministro e dal sottosegretario degli Affari interni, intrattiene colloqui con i partiti politici e altri organismi, al fine di sottolineare l'importanza

della questione e valutare i successi e le difficoltà. Il governo espone ai partiti politici le possibilità di ottenere aiuti finanziari, ad esempio per azioni positive o per la creazione di una banca dati sulle risorse umane o per l'assunzione di funzionari incaricati della parità.

Vengono esaminate modifiche del sistema elettorale eventualmente in grado di influire sulla selezione e sull'elezione di donne.

Il governo si impegna a fornire sovvenzioni a varie organizzazioni, sia femminili sia di altro tipo. Nel 1993 e nel 1994, ad esempio, sono stati finanziati il progetto di mobilitazione "Vota donna" e la campagna europea "Vota per l'equilibrio fra donne e uomini" per le elezioni europee.

Sarà esaminata la possibilità di sostituire (ad esempio durante la gravidanza) i membri degli organi elettivi.

Sarà richiesto ai commissari provinciali (responsabili della designazione dei candidati alla carica di sindaco) di nominare almeno il 50% di donne qualificate tra i candidati da presentare ai comitati dei consigli locali, incaricati della selezione finale. Soltanto nel caso in cui il numero di candidate qualificate sia insufficiente si potrà eludere tale procedura. Ogniqualvolta possibile si dovrà provvedere a che vi sia almeno una donna qualificata nella lista dei candidati alla carica di sindaco presentata al ministero degli Affari Interni.

Per gli organi consultivi esterni con una percentuale di donne tra i loro membri inferiore al 15% sarà richiesto alle organizzazioni competenti di candidare esclusivamente donne. Soltanto nel caso in cui sia dimostrata l'irreperibilità di donne qualificate sarà possibile candidare un uomo. Per gli organi consultivi esterni con una percentuale di donne tra i loro membri compresi tra il 15% e il 50% le organizzazioni incaricate dovranno proporre la candidatura di donne.

Particolare attenzione dovrà essere prestata alla definizione di strategie a favore delle donne di colore e migranti, al fine di aumentare anche la loro partecipazione" (LEJE-NAAR, 1996).

²²La Emily List (Early Money Is Like Yeast) aveva raccolto ad esempio 1,5 milioni di dollari per i candidati federali nel 1989-90 e i suoi membri sono cresciuti da 3.000 a 12.000. Negli Stati Uniti sono attivi molti PAC (Women-run Political Action Committees) con la finalità di raccogliere fondi per la campagna elettorale a favore di donne candidate.

1. *Verso una sintesi*

Dopo aver esaminato la presenza delle donne ai vertici delle posizioni economiche, sociali e politiche, ed aver constatato come essa vari da paese a paese, in questo Capitolo viene in particolare affrontato il seguente quesito: esiste, nei paesi europei, un rapporto tra la presenza delle donne nelle posizioni decisionali della politica e dell'economia?

Gli studi sulla partecipazione delle donne al lavoro hanno fatto particolare riferimenti a variabili esplicative quali: lo sviluppo economico, il livello di istruzione, le politiche familiari e fiscali e, in genere, il modello di *welfare state*, ma non alla presenza delle donne nelle arene politiche.

In che misura le istituzioni, che intervengono per rendere compatibile l'impegno professionale con le altre incombenze della vita quotidiana trasformando i patti tradizionali tra uomini e donne per la gestione del lavoro domestico e la cura di bimbi e anziani, sono influenzate dalla presenza delle donne nella politica?

D'altro lato, gli studi mostrano l'esistenza di una relazione tra partecipazione delle donne ai vertici delle professioni, che offrono anche risorse economiche e di visibilità, e maggior facilità di accesso ai vertici di una carriera politica.

Non è quindi possibile stabilire una relazione biunivoca tra presenza femminile nella politica e nell'economia perché entrambe sono influenzate da altre variabili individuali e di contesto.

Vedremo infatti che, fra le variabili individuali un ruolo rilevante assume il livello di istruzione.

Dall'altro lato, i paesi europei si differenziano per stati sociali più o meno "*women's friendly*", per culture "più o meno egualitarie", tanto che si possono identificare diversi modelli-paese almeno, come vedremo, contrapponendo un modello nordico ad un modello mediterraneo, anche se esistono paesi più difficili da classificare come quelli dell'Europa continentale.

2. *L'analisi comparata della posizione delle donne in politica ed in economia: i modelli-paese*

Le informazioni sulla posizione delle donne ai vertici dell'economia e della politica, che abbiamo esaminato nei precedenti capitoli del lavoro, in quanto desumibili dalla letteratura specifica, non ci consentono una analisi comparata fondata su dati quantitativi accurati e completi.

Possiamo però fare ricorso ad indicatori più generici, ma abbastanza comparabili per i paesi europei, che sono offerti dalle statistiche disponibili.

Cominceremo con quelli offerti dal *Rapporto sullo sviluppo umano* predisposto annualmente dalle Nazioni Unite - e nel 1995 per intero dedicato al problema femminile in occasione della Conferenza di Pechino - che fornisce due tipi di indicatori di disuguaglianza di genere, che corrispondono alla distinzione da noi fatta fra la base e il vertice della piramide sociale, distinguendo cioè fra l'uguaglianza raggiunta ai livelli più bassi (di partecipazione) e quella raggiunta ai livelli più alti (di decisione)¹ (Tabella 1).

In Tabella 1 l'*indice di sviluppo di genere* misura le conquiste rispettive di donne e uomini nelle tre dimensioni considerate rilevanti per lo sviluppo umano: la speranza di vita, il reddito reale, e soprattutto il livello di istruzione.

L'*indice dell'attribuzione di potere correlato al genere* utilizza i dati disponibili, che rispecchiano la partecipazione delle donne alle decisioni politiche, il loro accesso alle opportunità professionali e la loro capacità di guadagno, e coglie congiuntamente gli aspetti del potere che abbiamo separatamente esaminato.

Ovviamente misure composite di questo tipo, come del resto quelle semplici che concorrono a determinarle e a cui faremo in seguito riferimento, non consentono di cogliere le complesse realtà che abbiamo esaminato, ma sono utili per delle valutazioni comparate, pur tenendo conto del fatto che non coprono altre importanti dimensioni della disuguaglianza di genere e in particolare di quelle che si verificano all'interno della famiglia, che esulano dalla nostra osservazione².

L'esame dell'indice di sviluppo di genere - e la sua comparazione con l'indice di sviluppo umano calcolato dalle stesse Nazioni Unite, che non distingue i generi - mostra una graduatoria da cui emergono i seguenti fatti salienti per i paesi europei:

- nessuna società europea tratta le sue donne come i suoi uomini, anche se nei paesi nordici ci si avvicina (l'indice è 0.90);
- l'ineguaglianza di genere non è sempre associata al livello di sviluppo economico raggiunto, misurato dal reddito pro capite;
- le società che mostrano nel tempo riduzioni della disuguaglianza (differenza fra l'indice di sviluppo umano e quello di sviluppo di genere) non sono necessariamente le più ricche: vanno dalla Svezia e la Norvegia a molti paesi dell'Europa orientale e dell'ex URSS, testimoniando che l'uguaglianza può essere realizzata a diversi livelli di sviluppo economico e nell'ambito di culture diverse.

Negli ultimi 25 anni (tra il 1970 e il 1996) molti progressi sono stati compiuti nel cammino verso l'uguaglianza di genere: nessun paese europeo (e nessun paese del mondo) ha fatto registrare riduzioni nell'indice di sviluppo di genere, ma i progressi sono stati molto diseguali anche in Europa. Comparando l'indice di disuguaglianza di genere con l'indice di sviluppo umano nel tempo si ha una idea del modo con cui le capacità umane basilari (salute, istruzione, reddito) siano divise fra uomini e donne.

In Europa si segnalano:

a) per risultati *positivi* di tale differenza fra gli indici (che indica che il paese procede in termini di uguaglianza ancor meglio che in termini di sviluppo umano in generale) come di consueto i paesi nordici (Svezia, Finlandia, Norvegia e Danimarca), oltre a Gran Bretagna e Germania. Questi paesi hanno dunque investito in sanità e istruzione della popolazione indipendentemente dal genere ed hanno ottenuto quindi molti progressi nelle capacità di base di uomini e donne. Inoltre l'uguaglianza di genere nel reddito è più elevata della media, anche se occorre ricordare che la variabile reddito riflette la capacità di guadagno di un membro della famiglia, fattore importante di indipendenza, ricompensa e riconoscimento economico, ma non rispecchia la distribuzione del reddito e del consumo all'interno della famiglia.

I paesi nordici hanno accresciuto significativamente tra il 1970 e il 1996 i loro risultati di parità tra i sessi soprattutto per quanto riguarda l'educazione. Negli anni Settanta, Svezia, Finlandia e Norvegia avevano una proporzione media di iscrizione scolastica del 60-70% con piccole differenze tra uomini e donne. Nel 1996 i tassi di iscrizione sono cresciuti sostanzialmente per entrambi, ma le donne hanno avuto un tasso di iscrizione notevolmente più elevato di

Tabella 1: Diseguaglianze di genere nello sviluppo e nel potere nei Paesi Europei*

Paesi	ISG		MPG		SEGGI IN	AMMINISTR.	PROFESS.	QUOTA
	(1995)	grad.	(1995)	grad.	PARLAM.	E MANAGER	E TECNICI	REDDITO
						(% DONNE)		
AUSTRIA	0.891	9	0.686	7	24.7	23.9	46.1	34
BELGIO	0.893	8	0.600	10	15.8	18.8	50.5	34
DANIMARCA	0.917	5	0.739	3	33.0	19.2	46.8	42
FINLANDIA	0.929	3	0.725	4	33.5	25.3	62.5	42
FRANCIA	0.925	4	0.489	15	9.0	9.4	41.4	39
GERMANIA	0.888	10	0.694	5	25.5	25.8	49.0	35
GRAN BRETAGNA	0.907	6	0.593	11	11.6	32.9	44.2	38
GRECIA	0.876	12	0.438	16	6.3	22.0	44.2	32
IRLANDA	0.859	14	0.554	12	13.7	22.6	45.0	27
ITALIA	0.868	13	0.521	14	10.0	53.8**	17.8	31
LUSSEMBURGO	0.836	16	0.649	8	20.0	8.6	37.7	29
NORVEGIA	0.935	1	0.790	2	36.4	31.5	61.9	42
PAESI BASSI	0.905	7	0.689	6	28.4	20.3	44.0	34
PORTOGALLO	0.852	15	0.547	13	13.0	31.0	51.5	34
SPAGNA	0.877	11	0.617	9	19.9	31.9	43.0	30
SVEZIA	0.932	2	0.790	1	40.4	38.9	64.2	45

Fonte: Unpd (1998).

ISG: indice di sviluppo correlato al genere.

MPG: misura dell'attribuzione di potere al genere.

* compresa la Norvegia che non fa parte dell'UE.

** Comprendono anche le "impiegate".

Vedi note tecniche al Rapporto Unpd, n. 6:

ISG: l'indice di sviluppo correlato al genere (ISG) misura i livelli conseguiti nelle stesse capacità di base dell'ISU (indice di sviluppo umano), ma tiene conto delle disparità di risultati tra uomini e donne. La metodologia usata impone una penalizzazione per diseguaglianza, in modo che l'ISG diminuisca quando i risultati raggiunti da uomini e donne in un paese decrescono quando la disparità tra le loro conquiste aumenta.

Più grande è la disparità di genere nelle capacità basilari, più basso sarà l'ISG di una nazione a confronto del suo ISU. L'ISG è semplicemente l'ISU ridotto o ritoccato verso il basso causa la diseguaglianza di genere.

MPG: la misura dell'attribuzione di potere correlata al genere (MPG) esamina se uomini e donne sono in grado di partecipare attivamente alla vita economica e politica e prendere parte ai processi decisionali.

Mentre l'ISG si preoccupa dell'espansione delle capacità, la MPG riguarda l'uso di queste capacità per trarre vantaggi dalle opportunità di vita.

quello degli uomini³. In questi paesi le donne sembrano anche aver fatto notevoli passi avanti per ridurre il divario rispetto agli uomini in merito al reddito percepito, sia perché i salari delle donne sono cresciuti relativamente a quelli degli uomini, sia perché è aumentata la quota di forza lavoro femminile. La riduzione del divario del reddito percepito ha contato per l'insieme dei tre paesi per il 70-80% nel miglioramento dell'indice tra il 1970 e il 1996;

b) per risultati *negativi* tutti gli altri paesi, vale a dire non solo quelli mediterranei, ma anche Francia, Belgio e Paesi Bassi (oltre al Lussemburgo i cui indicatori soffrono del fatto che molti residenti non sono cittadini). Questi paesi registrano quindi risultati medi per la popolazione migliori di quanto non si verifichi per l'uguaglianza di genere. In tutti questi paesi la differenza fra uomini e donne non sta tanto negli indicatori dell'educazione e della salute, ma nella quota femminile di reddito da lavoro comparata alla quota maschile, che riflette la minore partecipazione delle donne nella forza lavoro e un più basso livello medio salariale.

In tutti i paesi europei le discriminazioni sono state sostanzialmente ridotte per quanto riguarda l'accesso all'educazione, ma la discriminazione passa ora per le opportunità politiche ed economiche.

L'indice dell'attribuzione di potere correlato al genere, che qui particolarmente ci interessa, tiene conto congiuntamente, per quanto riguarda il lavoro, della quota di donne presente nei lavori classificati come amministrativi e manageriali, professionali o tecnici. Ovviamente solo la quota degli impieghi amministrativi e manageriali riflette una partecipazione agli ambiti decisionali, mentre i lavori professionali e tecnici rappresentano delle opportunità per lo sviluppo della carriera. Alle donne che hanno raggiunto una istruzione superiore, l'accesso a impieghi dove possano esprimere le capacità acquisite potrebbe essere impedito da barriere culturali ed economiche, cosicché il loro potenziale non viene adeguatamente sfruttato.

Proprio nella presenza delle donne nelle carriere professionali e tecniche i paesi nordici europei, insieme a quelli anglosassoni hanno i dati migliori: la quota di donne coinvolte in carriere tecniche o professionali in alcuni paesi eccede il 60%. Diverso è però il caso della partecipazione ai processi decisionali e dunque delle posizioni amministrative e manageriali, dove le percentuali sono abbastanza basse, anche inferiori al 10% in alcuni casi.

L'indice include anche l'accesso alle opportunità politiche e la partecipazione ai processi decisionali politici, rilevata attraverso la presenza parlamentare delle donne, che vede ancora in testa i paesi nordici dell'Europa, dato che in Norvegia e Finlandia le donne al 1994 avevano occupato 4/ 5 dei seggi destinati agli uomini e risultati solo lievemente inferiori registrano la Svezia e la Danimarca.

Anche per l'indice dell'attribuzione di potere correlato al genere in Europa i paesi nordici guidano quindi la classifica, mostrando di avere non solo consolidato le capacità di base delle donne attraverso investimenti nell'istruzione, ma anche di aver offerto loro molte opportunità di partecipazione alla vita economica e politica. La partecipazione parlamentare maggiore del 30% dovrebbe aver superato una soglia critica per una presenza significativa delle donne.

Tuttavia anche in questi paesi, dove la presenza delle donne nelle occupazioni tecniche e professionali è molto alta, la loro presenza nelle posizioni amministrative e manageriali è ancora piccola, inferiore persino in Svezia a quella dei paesi anglosassoni, come Canada, Australia e Stati Uniti; è superiore al 25% solo in Finlandia e Norvegia.

Ancor peggiore la situazione nel resto dei paesi europei, dove la quota delle donne nelle posizioni decisionali si colloca tra il 10 e il 15% e dove dunque le carriere decisionali e più altamente retribuite non sono ugualmente aperte alle donne, come abbiamo avuto modo di constatare nella nostra rassegna precedente.

Gli indici che abbiamo esaminato ci confermano l'esistenza del soffitto di cristallo: malgrado il livello di istruzione raggiunto e nei paesi nordici perfino malgrado il raggiungimento di una significativa presenza politica e di una elevata partecipazione alle posizioni professionali tecniche, le donne non hanno sufficiente accesso all'esercizio del potere reale, ma restano minoranza nei processi decisionali.

La Figura 1 conferma, eccettuato il caso dei tre paesi nordici, che a una significativa presenza in politica, non si accompagna sempre una altrettanto significativa presenza nelle posizioni amministrative e manageriali e dunque nei processi decisionali dell'economia: è il caso della Danimarca, della Germania e dell'Olanda. Per contro paesi dove la presenza in Parlamento delle donne è scarsa, mostrano una più significativa presenza di donne nelle posizioni decisionali dell'economia: è il caso di paesi come la Francia, la Grecia e il Portogallo.

Figura 1: La relazione tra la presenza delle donne nelle posizioni decisionali della politica e dell'economia nei paesi europei

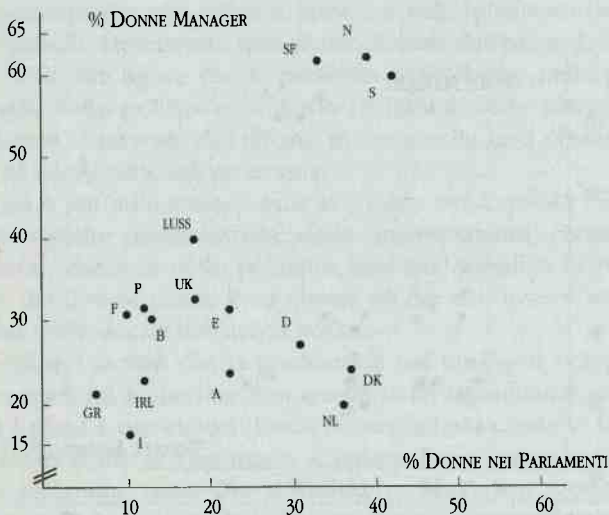
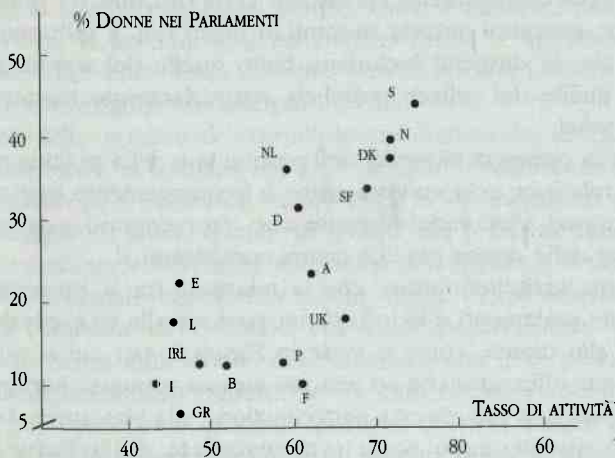
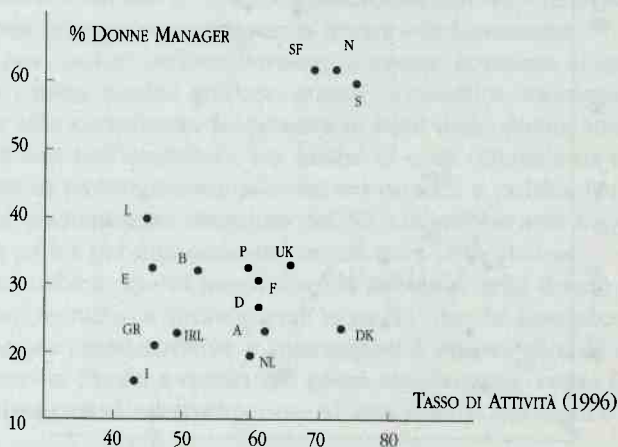


Figura 2: La relazione tra la rappresentanza parlamentare delle donne e la loro partecipazione al mercato del lavoro nei paesi europei



Fonte: ILO, 1997 ed European Database, Elections.

Figura 3: La relazione tra la presenza delle donne alla base e al vertice delle organizzazioni economiche nei paesi europei



Fonte: ILO, 1997 ed Eurostat, 1997.

Naturalmente, poiché le statistiche disponibili includono fra le donne manager sia dirigenti che imprenditrici, particolarmente numerose nei paesi mediterranei, nella posizione relativa dei diversi paesi influisce certamente l'effetto di composizione fra queste due categorie, entrambi tuttavia rilevanti ai nostri fini. E influisce inoltre il fatto che le dirigenti includano tanto quelle del settore privato, quanto quelle del settore pubblico, particolarmente numerose nei paesi nordici.

Se fra la presenza ai vertici dell'economia e della politica non esiste una relazione così univoca come è frequentemente ipotizzato, ci sono dunque altre variabili-paese che intervengono a spiegare la posizione delle donne nei due campi considerati?

Occorre anzitutto rilevare che la relazione fra la presenza delle donne nei parlamenti e la loro partecipazione alla vita attiva è invece assai più diretta, come si vede in Figura 2, per cui si può tranquillamente affermare che ad una più elevata presenza parlamentare corrisponde una più elevata partecipazione alla vita attiva. Le eccezioni in questo caso sono rappresentate dalla Francia, dal Portogallo⁴ e dal Regno Unito, dove a una elevata partecipazione al-

la vita attiva non fa riscontro una ugualmente elevata presenza parlamentare.

Ma, per quanto positiva, si osserva in Figura 3 che la relazione tra partecipazione alla vita attiva e presenza nelle posizioni decisionali è assai debole. Dovremmo quindi concludere dall'osservazione congiunta delle due figure che la presenza delle donne nelle posizioni decisionali della politica è in grado di influire sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma non sulla loro presenza nelle posizioni decisionali dell'economia.

Questa è più influenzata, come si è detto nel Capitolo Primo, dalle caratteristiche paternalistiche delle organizzazioni, comuni ai diversi paesi, che non dalle politiche familiari, sociali e di parità sviluppate dai diversi paesi. È su queste ultime che invece influisce la presenza delle donne nell'arena politica.

Ricordiamo inoltre che la graduatoria del livello di sviluppo economico poco ha a che fare con quella della uguaglianza delle donne. Fra i paesi a più elevati livelli di reddito pro capite vi sono paesi ugualitari come la Danimarca e paternalistici come la Germania. Italia e Finlandia, paesi che si collocano intorno al reddito medio comunitario e la Svezia e l'Irlanda, fra i paesi con reddito più basso, hanno diversi livelli di uguaglianza di genere. Sarebbe quindi difficile sostenere che l'uguaglianza aumenta con lo sviluppo economico.

La presenza delle donne in posizioni decisionali nei paesi europei non sembra dunque passare solo per le variabili politiche, che caratterizzano il modello dei paesi nordici, dove al carattere progressista dei governi, si accompagna un sistema misto di economia e un maggiore intervento dello stato nei servizi sociali, con un elevato grado di coinvolgimento delle parti sociali.

Un modello nordico di emancipazione femminile, incentrato sul ruolo dello stato, si contrappone a un modello mediterraneo ipotizzato da Paola Villa e Francesca Bettio (1993, 1998), incentrato sul ruolo della famiglia? In realtà, quando si guarda alla presenza delle donne ai vertici della società civile, la distinzione non appare così netta.

Di fondamentale importanza risulta invece l'innalzamento del livello di istruzione delle donne, che viene positivamente correlato sia alla presenza delle donne nei Parlamenti che nelle posizioni decisionali dell'economia (Figure 4 e 5), dato che rappresenta la premessa per l'accesso a qualsiasi carriera, dove le donne risultano spesso in grado di superare anche gli uomini, grazie ai buoni risultati scolastici ottenuti.

Figura 4: La relazione fra la quota di donne con istruzione superiore e la rappresentanza parlamentare femminile nei paesi europei

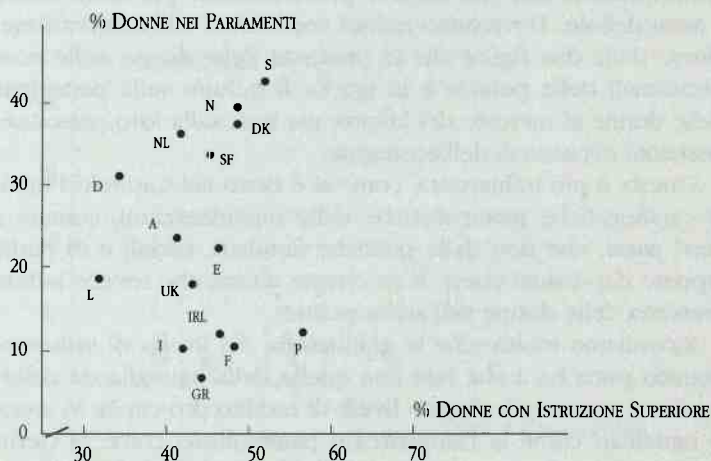
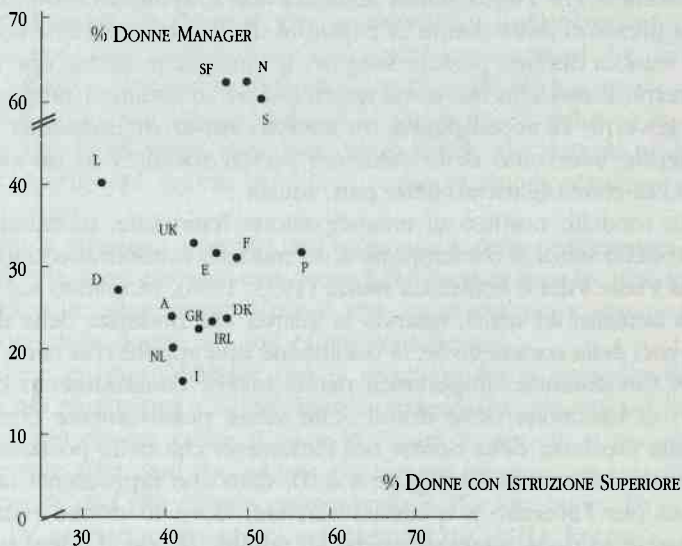


Figura 5: La relazione fra la presenza di donne nelle posizioni decisionali della economia e la quota di donne con istruzione superiore nei paesi europei



Fonte: ILO, 1997 ed European Database, Elections.

3. *Il modello nordico: il ruolo dello Stato*

Il mercato del lavoro è caratterizzato, come abbiamo visto, da una elevata partecipazione delle donne alla vita attiva, che solo nel caso della Danimarca si mantiene anche in presenza di matrimonio e di figli (cfr. Figura 2 nel Capitolo Primo), ma anche da una elevata presenza di donne nei lavori atipici e dalla concentrazione dell'occupazione femminile nel settore pubblico.

Questi paesi si caratterizzano essenzialmente per politiche familiari e sistemi fiscali tendenti all'egualitarismo tra uomini e donne e a taluni di essi si suole fare riferimento in Europa quando si pensa a dei modelli di uguaglianza fra i sessi. Tuttavia, come possiamo vedere approfondendo l'esame di due casi emblematici, come quello danese, e norvegese, grazie ai contributi nazionali al gruppo di ricerca europeo cui abbiamo fatto cenno in Premessa⁵, si scopre che anche in questi paesi l'egualitarismo cessa quanto più ci si avvicina alle posizioni di vertice, particolarmente nel settore privato.

a) Due casi emblematici: la Danimarca e la Norvegia

Danimarca⁶. Apparentemente è un paese che in comparazione con gli altri paesi europei e perfino con i suoi vicini nordici ha un alto tasso di partecipazione femminile al lavoro (76% nel 1994, quando quello degli uomini era l'80%) con un *welfare state* che non offre barriere di genere, per cui donne e uomini sono trattati individualmente come percettori di reddito e *tax payers*, mentre lo Stato ha contribuito alla piena occupazione sviluppando servizi sociali che hanno dato nuove occasioni di lavoro alle donne.

La responsabilità della cura dei figli è affidata congiuntamente ai genitori e alla società, per cui la cura durante il giorno è assicurata a chiunque ne abbia bisogno, in strutture che per il 40% sono gestite da associazioni (religiose e non, cooperative). L'ammontare dei sussidi per i figli (che sono pagati indipendentemente dal matrimonio) è relativamente elevato, indipendente dal reddito e dal numero dei figli e si accompagna a generosi congedi parentali.

Tuttavia il lavoro femminile è segregato: le donne lavorano prevalentemente a tempo parziale, nei servizi pubblici scarsamente pagati, mentre gli uomini lavorano a tempo pieno nelle occupazioni industriali meglio remunerate. Infatti, nel 1995 dei 2,9 milioni di forze di lavoro le donne rappresentavano il 46%: ma il 19% lavorava a tempo parziale contro appena l'8% degli uomini. Inoltre le donne

trovano lavoro prevalentemente nel largo settore pubblico: nel 1993 il 64.2% degli impiegati pubblici erano donne e quasi i 2/3 di queste erano impiegate comunali.

A questa segregazione orizzontale tra il lavoro pubblico e quello privato, in cui le donne sono molto meno presenti, si accompagna una segregazione verticale, che era particolarmente elevata negli anni della massiccia entrata delle donne sul mercato del lavoro e che solo ora va riducendosi, anche se la presenza femminile nelle posizioni più elevate è tuttora scarsa.

Nel sistema giudiziario, nel 1997, erano donne appena il 25% dei giudici nei Tribunali di prima istanza, il 20% nelle due Corti di appello e l'11% della Corte suprema, e secondo alcuni commentatori, la presenza delle donne crescerebbe in magistratura solo perché gli uomini preferiscono l'avvocatura, che consente redditi più elevati.

Nella pubblica amministrazione centrale le donne sono appena il 10% dei gradi più elevati, anche se questa percentuale sta crescendo, così come sta crescendo la quota delle donne in posizioni elevate all'interno delle amministrazioni comunali (da 1% nel 1983 a 6% nel 1993) ma soprattutto in quelle di minori dimensioni.

Tuttavia secondo Laegreid (1995) in 30 anni - dal 1965 al 1994 - le donne laureate nella pubblica amministrazione hanno triplicato la loro presenza e la quota di quelle che occupano posizioni decisionali è passata dal 7% al 20% (meno che in Finlandia e più che in Norvegia) e la scarsa presenza di donne in taluni ministeri importanti (Finanze, Affari Esteri) non riflette necessariamente discriminazione, dato che le donne sono in Norvegia più numerose degli uomini in questi ministeri, mentre il contrario avviene in Danimarca (Laegreid, 1995).

Jensen (1981) afferma che il numero delle donne in posizioni decisionali è - almeno parzialmente - spiegato dal crescente numero di donne laureate nell'intera pubblica amministrazione e ipotizza che la differente distribuzione delle donne in posizioni di potere nei vari ministeri sia piuttosto spiegata dalle alternative di lavoro disponibili al di fuori dell'amministrazione. Nel settore privato, che è caratterizzato dalla prevalenza di imprese piccole e medie, relativamente bassa è la percentuale di lavoratrici autonome, che è passata dal 16% del totale degli autonomi nel 1984 al 24% nel 1994.

Inoltre le posizioni al vertice sono tuttora dominate dagli uomini: la quota delle donne nei consigli di amministrazione delle 100 principali società danesi non mostra che l'1% di presenza di donne, contro il 10% di presenza femminile tra i managers.

Secondo il lavoro di Billig e Alveson (1989), citato in Borchorst (1997), uno studio comparato di tre diverse organizzazioni (la sicurezza sociale, il Ministero degli Esteri e la Scandinavian Airline System) rileva che mentre nella prima le opportunità per uomini e donne erano uguali, nelle altre due le possibilità di promozione delle donne erano molto modeste. L'immagine manageriale è maschile, pregiudizi e miti caratterizzano le donne manager tanto che non si registrano differenze significative nel tempo e nello spazio, per cui è difficile ritenere che possa mutare nel breve periodo la quota delle donne manager.

Il pessimismo domina anche altri lavori sulla posizione delle donne in Danimarca. Dopo aver studiato i membri del Dansk Magisterforening, che riunisce i professori di ogni ordine e grado (dall'Università ai corsi di formazione professionale secondaria), lo studio di Emerek (1986), citato ancora dalla Borchorst, giunge alla conclusione che il mito dell'educazione come chiave per la parità, che ha dominato la Danimarca per molti anni, è sostanzialmente fallito: appena il 5% delle donne membri dell'associazione occupa posizioni manageriali contro il 26% degli uomini e le donne a parità di anzianità si collocano meno in alto degli omologhi maschi ed hanno più frequentemente posizioni di lavoro irregolare a tempo parziale.

Le posizioni accademiche hanno dato luogo fin dall'inizio degli anni Novanta a un acceso dibattito, dopo che tre rapporti pubblicati nel 1992 avevano mostrato che nessun progresso verso la parità era stato fatto all'interno delle università durante l'ultimo decennio. La percentuale di professori ordinari donne era rimasta al 4%, quella di donne associate era passata dal 16% al 17% e infine quella delle assistenti era addirittura scesa dal 24% al 22%, mentre non c'è neppure una donna rettore. Le ricerche concludono tuttavia che non sono né l'organizzazione legale né quella formale a discriminare, ma il modo con cui sono applicate da organizzazioni dominate dagli uomini, che tendono a riprodurre se stesse senza per questo essere apertamente discriminanti, grazie ai meccanismi noti come "*old boy's network*".

In sintesi, il quadro che emerge dalle informazioni a nostra disposizione non è certo tale da incoraggiare il riferimento al modello danese per realizzare una maggiore uguaglianza delle donne nella società.

Per una più accurata valutazione della posizione delle donne nei paesi scandinavi, che forse troppo spesso sono additati a modello in

base a informazioni insufficienti e a stereotipi diffusi, appare opportuno estendere l'esame anche al caso della Norvegia, finora trascurata perché non facente parte dell'Unione Europea, ma per la quale disponiamo ugualmente di un rapporto nazionale redatto nell'ambito del nostro gruppo di lavoro⁷.

Norvegia. La forte tradizione socialdemocratica dipende dalla capacità di negoziazione dei conflitti, e in particolare di quello fra capitale e lavoro che ha indotto negli ultimi cinquanta anni un forte intervento statale, cosicché già negli anni Sessanta un politologo locale - Stein Rokkan - identificò due strade al potere politico norvegese: quella numerica dei voti ai partiti e quella corporativa dell'appartenenza alle organizzazioni. E tutta la letteratura sul potere nella società norvegese nel corso degli anni Settanta lanciò una intera serie di concetti per descrivere le interrelazioni tra le differenti aree di potere, vale a dire le interdipendenze tra i diversi attori e organizzazioni sociali che caratterizzano la cosiddetta "economia della contrattazione" (*bargaining economy*, *mixed administration* o *cross institutional segmentation*).

Questo mix tra pubblico e privato, che caratterizza l'elaborato sistema istituzionale norvegese governa un'economia largamente dipendente dal petrolio, in cui lo Stato conta per più del 50% del reddito nazionale e in cui la maggior parte dell'occupazione è nel settore pubblico, dove si concentrano le donne. L'espansione del *welfare state* si è essenzialmente tradotta in una trasformazione del lavoro femminile, da volontario e non pagato a professionale e pagato.

Oggi le ragazze costituiscono la maggioranza di coloro che frequentano la scuola secondaria e il tasso di occupazione femminile arriva al 70%, anche se è ancora relativamente frequente il lavoro *part time*. Tuttavia permane non solo la segregazione verticale, ma anche quella orizzontale. Le occupazioni femminili sono prevalentemente quelle della cura e dei servizi, mentre quelle maschili sono prevalentemente nell'industria e nell'amministrazione. Le donne rappresentano quasi la metà della forza lavoro e la metà degli iscritti ai sindacati, ma anche all'interno di questi ultimi permane una divisione di genere, con una presenza femminile concentrata in poche grandi organizzazioni.

Un recente studio sulla crescita della partecipazione sindacale in tutti i paesi scandinavi (Karvonen, 1995) mostra che tale elevata partecipazione è appunto spiegata dall'ingresso delle donne e che la

concentrazione delle donne nella pubblica amministrazione ha addirittura alterato le tradizionali proporzioni tra i sindacati di categoria rappresentanti l'impiego privato e quelli dell'impiego pubblico. Questo cambiamento nelle caratteristiche degli iscritti ha condotto qualche organizzazione - come LO - a un dibattito sulla opportunità di introdurre anche nel sindacato le quote, finora respinte. Questa riluttanza è in parte spiegata dal noto argomento che le quote contrastano i principi stabiliti della rappresentanza, ma è anche dovuta alla competizione fra le diverse organizzazioni sindacali per quanto riguarda la leadership.

Ancora meno rilevante la presenza delle donne in posizione di leadership nel settore privato.

Secondo il lavoro di Kielstad (1994), citato in Skjeie (1997), nelle principali 200 imprese norvegesi nessuna ha donne nelle posizioni di amministratore delegato e solo il 10% dei membri dei consigli di amministrazione sono donne.

La principale organizzazione imprenditoriale norvegese - NHO - ha finanziato uno studio inteso a rilevare la presenza delle donne in posizioni di leadership nelle imprese membri, giungendo al sorprendente risultato che ben nell'80% delle imprese nessuna donna era presente nei livelli dirigenziali che rispondono all'amministratore delegato, cioè nelle posizioni che possono consentire una promozione al vertice. La ricerca ha anche dimostrato l'effetto *cluster* : quanto più alta è la presenza delle donne nelle posizioni di leadership tanto più alta è la presenza delle donne nelle assunzioni (Rauum, 1996, citato in Skjeie).

La scarsa presenza delle donne nel *management* è dunque un problema per la Norvegia, dove persino la ricerca sulla struttura di genere e sulla cultura delle organizzazioni economiche è ancora scarsa, anche se si fa facendo strada l'idea che occorra studiarne le caratteristiche più adatte a favorire le carriere delle donne. Le organizzazioni non gerarchiche sono preferite dalle donne e più in grado di offrire loro opportunità di carriera di quelle gerarchiche, perché il cambiamento delle relazioni fra competenza definita in termini di persona, che caratterizza le organizzazioni flessibili, rispetto a quella in termini di posizione, che caratterizza le organizzazioni gerarchiche, favorisce le donne.

Finora l'integrazione delle donne nelle élites politiche non ha dunque equivalente nel settore privato e pubblico e neppure nelle organizzazioni di categoria e, mentre abbondano gli studi sulle don-

ne in posizioni elevate nel mondo politico, scarsa è la riflessione accademica sulle posizioni di potere, che realmente consentono di esercitare una influenza nell'economia.

b) Lo stato sociale e la presenza delle donne in politica

Come si è visto nel Capitolo Secondo 2 al paragrafo 4 a), un'elevata presenza femminile nei Parlamenti e nei Governi caratterizza lo sviluppo politico dei paesi scandinavi.

Le donne nei paesi nordici hanno migliorato la loro posizione e la loro influenza in un certo numero di aree, fra l'altro come risultato di iniziative dello Stato. Qui il quesito che è interessante porci riguarda la questione se è possibile valutare l'impatto di questa presenza delle donne nel *decision-making* politico sulle politiche volte a diminuire la asimmetria di potere fra i generi. I dati riferiti alla situazione economica, infatti, mostrano che l'"avanzata" delle donne nelle sedi politiche non si è accompagnata ad una analoga "scalata" alla piramide sociale ed economica.

Se vi è un generale accordo sul fatto che nei paesi scandinavi l'interazione fra un'espansione dei diritti sociali e la mobilitazione delle donne ha favorito l'*empowerment* e l'accesso delle donne alla sfera politica pubblica, più articolato è il dibattito sul tipo di relazione esistente tra la partecipazione politica femminile e le riforme sociali. Quali sono le implicazioni della rappresentanza femminile nel creare stati sociali "amici delle donne"?

Su questo punto, le studiose scandinave hanno dato interpretazioni spesso contrastanti. Alcune hanno concluso che le socialdemocrazie sono state favorevoli alle donne in termini di stato sociale, sebbene, in termini di potere, lo stato sociale sia stato paternalista, nel senso che le donne sono diventate dipendenti dallo Stato: esse sono state "l'oggetto" e non il soggetto delle politiche pubbliche (Hernes, 1987; Siim, 1994). Alcune studiose danno una valutazione positiva dello stato sociale. Hernes ad esempio sostiene che le donne sono, è vero, più dipendenti dallo Stato degli uomini poiché la loro posizione nel mercato del lavoro come clienti in relazione alla riproduzione umana e come cittadine nelle organizzazioni corporative è più debole rispetto alla posizione degli uomini. Tuttavia, i moderni stati sociali hanno dato alle donne nuove risorse di potere nella sfera politica pubblica. La studiosa ha una visione ottimista dell'inclusione politica delle donne che essa interpreta come un fenomeno di *empowerment* nella politica e nella società.

Questo *empowerment*, nei paesi scandinavi, come si è detto, si è realizzato grazie ad una combinazione del "femminismo di stato"⁸ (vale a dire di un femminismo che si è tradotto in politiche volte all'uguaglianza di genere e nella femminilizzazione delle occupazioni che attengono il *welfare state*) e un femminismo dal basso prodotto dall'attivismo del movimento delle donne (Siim, 1994).

La questione nodale rimane, tuttavia, il fatto che, nonostante le donne abbiano registrato notevoli progressi sul piano della partecipazione politica e abbiano ottenuto importanti diritti sociali, vi è stato persino un aumento nella segregazione nel mercato del lavoro. Questo può essere inteso come un indice di discriminazione e marginalizzazione delle donne? Il femminismo di Stato, di cui parla Hernes, ha effettivamente ottenuto dei risultati: tuttavia gli alti tassi di occupazione femminile, come si è visto, sono legati all'amministrazione e ai servizi pubblici e quindi a salari più bassi.

Secondo alcune studiose, questo fatto non può esser interpretato come un fenomeno di discriminazione e marginalizzazione delle donne, poiché il settore pubblico svolge un ruolo cruciale e il fatto che le donne siano presenti in un numero consistente in settori pubblici (quali quelli riguardanti l'istruzione, il lavoro e il settore sociale) riveste una grande importanza economica (Skjeie, 1997). Anche il fatto che le donne nei posti di decisione politica tendano ad esser confinate in ruoli legati agli affari sociali, alla famiglia, all'istruzione, ecc. non costituisce, come si è detto, necessariamente, un indice di marginalizzazione (Skjeie, 1997).

Secondo altre studiose, per contro, i moderni stati sociali avrebbero creato nuove forme di segregazione fra donne e uomini, forme che hanno riprodotto la gerarchia di genere nella società e nella famiglia: l'integrazione delle donne in aree dominate dagli uomini sarebbe stata seguita da nuove forme di segregazione. Secondo la svedese Hirdman, lo stato sociale svedese rappresenta una modernizzazione del "sistema sessuato" che ha riprodotto in forme nuove la segregazione e la gerarchia fra donne e uomini (Hirdman, 1991, citato in Siim, 1996). Hirdman ravvisa nell'integrazione delle donne nel lavoro salariato una nuova divisione sessuale del lavoro, perché, mentre gli uomini sono inseriti nel settore privato, le donne sono entrate nel settore pubblico. La studiosa inoltre, sottolinea il carattere ambiguo di alcune politiche quali i congedi parentali legati alla nascita o alla malattia dei figli, che danno più tempo alle donne di dedicarsi ai figli, ma che hanno rafforzato la

divisione dei ruoli, perché hanno incoraggiato le donne a servirse-ne più degli uomini.

Come giustamente sottolinea la Siim, sia le prospettive pessimiste che quelle ottimiste toccano il problema dell'autonomia relativa della politica. Le studiose sono state a lungo scettiche sulla possibilità di ottenere un'uguaglianza di genere in politica senza prima aver eliminato la divisione sessuale esistente nel campo del lavoro e la dominazione degli uomini nella società. Secondo Siim, si può tuttavia essere d'accordo con Hernes che l'accesso delle donne alla sfera politica abbia fatto una differenza. C'è, tuttavia, una relativa autonomia della politica nel senso che l'ineguaglianza di genere e la dominanza degli uomini nella politica non può essere ridotta ad una mera espressione di una struttura di potere esistente nella società.

Studi comparativi mostrano che c'è una discontinuità fra i diversi ruoli ricoperti dalle donne in quanto lavoratrici, madri e cittadine e fra diritti civili, politici e sociali delle donne: la cittadinanza delle donne può essere migliorata in termini dei loro ruoli come lavoratrici o madri, ma nello stesso momento esse possono essere lontane dal raggiungere un traguardo di piena cittadinanza.

Secondo Siim (1994), gli studi condotti in Scandinavia dimostrano una interazione complessa fra riforme sociali e partecipazione politica delle donne: i diritti sociali sono stati insieme la causa e l'effetto della partecipazione politica delle donne. In Danimarca e in Svezia, i diritti sociali per l'infanzia e al lavoro salariato sono arrivati prima della partecipazione e della mobilitazione politica delle donne; in Norvegia l'integrazione delle donne nelle istituzioni politiche è avvenuta prima dell'espansione dei servizi per l'infanzia. Nel caso norvegese, i diritti sociali sono stati un effetto e non una causa dell'integrazione politica delle donne. Skjeie ha sottolineato che in questo caso la rappresentanza politica delle donne può spiegare l'espansione dei diritti sociali (Skjeie, 1992, cit. in Siim, 1994). Secondo Siim, le riforme sociali senza un accesso alla politica rappresentano un'espressione di paternalismo. Per contro, le riforme sociali in Scandinavia hanno creato una base di potere che ha stimolato l'accesso delle donne alla politica e l'adozione di politiche "amiche" delle donne volute e disegnate dalle donne stesse.

La partecipazione politica ha aumentato l'autonomia delle donne e le loro capacità di influenzare le istituzioni politiche. La famiglia non rappresenta più una barriera per la partecipazione femminile alla politica: la divisione fra sfera pubblica e privata ha perso la sua

dimensione sessuata e l'accesso delle donne alla politica è un'espressione dell'autonomia della politica e non un effetto di una generale trasformazione della dominanza degli uomini nella società. Infatti, le conquiste raggiunte a livello politico sono state accompagnate dal permanere di una divisione di genere nel mercato del lavoro. Se è vero che vi è una sorta di condizionamento tra la divisione sessuale del lavoro e l'ineguaglianza di genere in politica, il caso scandinavo mostra tuttavia come la dominanza degli uomini nella dimensione politica è un problema che deve essere affrontato separatamente.

I cambiamenti che si sono verificati in Scandinavia a livello politico, pertanto, sembrano sfidare l'ipotesi che esista un determinismo strutturale tra la segregazione di genere e la gerarchia di genere nel mercato del lavoro e la presenza femminile nella politica. Questa autonomia relativa della politica ha implicazioni importanti per la strategia delle donne al fine di acquisire una piena cittadinanza, poiché non vi è una relazione di causa ed effetto tra un aumento della partecipazione delle donne al *decision making* e l'adozione di politiche amiche delle donne (Siim, 1994).

Gli studi sui paesi scandinavi sembrano confermare, d'altra parte, l'importanza della partecipazione politica come un mezzo per migliorare l'accesso delle donne alla politica. La politica, intesa in un senso più ampio che include istituzioni, leggi e cultura, ha aiutato a trasformare la cittadinanza delle donne e il risultato è stato una nuova inclusione delle donne nella sfera politica pubblica. A questo occorre aggiungere che, in Scandinavia, secondo questi studi, sarebbe venuto meno il modello del maschio capofamiglia e che questo modello avrebbe lasciato il posto a quello della famiglia composta di due persone. È stato inoltre messo in discussione il modello che definisce gli uomini come cittadini-lavoratori e le donne come cittadine-madri.

D'altra parte i risultati devono rendere cauti contro l'ipotesi ottimistica che l'accesso e la partecipazione politica delle donne possano da sole creare l'uguaglianza di genere, poiché, come si è visto, questi progressi, a livello politico, contrastano con la divisione di genere nel mercato del lavoro.

Come si è detto nel Capitolo Secondo di questo libro, esistono differenze significative all'interno dei paesi nordici (Borchorst *et al.*, 1998).

La Svezia può esser considerato il caso più avanzato per quanto

riguarda la realizzazione della parità. Vi è stata una grande espansione, a partire dagli anni Sessanta, delle politiche dello stato sociale, dell'assistenza per l'infanzia, della concessione di congedi di maternità e dei diritti per i padri. I problemi delle donne e di genere sono stati caratterizzati da un alto livello di istituzionalizzazione nella legislazione e nelle politiche del governo. Nella rappresentanza politica delle donne, la Svezia è stata fra i leader nei paesi nordici.

Le autrici del libro sostengono che questo è il risultato dell'interazione fra la cittadinanza sociale e cittadinanza politica delle donne, l'istituzionalizzazione di tematiche delle donne attraverso le organizzazioni femminili nei partiti politici e l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro. Questo sviluppo è stato favorito dalla permanenza al Governo del partito socialdemocratico, così come da una elevata attenzione alle tematiche di genere (Borchorst *et al.*, 1994). La competizione fra partiti per raggiungere un alto livello di uguaglianza di genere ha portato a far sì che queste tematiche siano rimaste rilevanti nell'agenda politica.

Il profilo della Danimarca è caratterizzato da una grande espansione del *welfare state*, in particolare nella fornitura di servizi pubblici per l'infanzia. In paragone con il resto della Scandinavia, le donne danesi hanno raggiunto un più basso livello di rappresentanza politica, una più bassa presenza nel Governo ed un minor grado di istituzionalizzazione dell'uguaglianza di genere. Il profilo danese è stato più orientato dal basso verso l'alto. Le tematiche delle donne e di genere sono state formulate e articolate soprattutto dai movimenti sociali e le organizzazioni delle donne hanno avuto una posizione centrale nelle istituzioni per la parità di genere (Borchorst *et al.*, 1998).

Il profilo della Norvegia, così come quello della Svezia è costruito su un alto grado di istituzionalizzazione delle tematiche di genere che è stato parte del programma politico di vari governi. L'integrazione delle donne nella politica e nel mercato del lavoro ha avuto luogo in ritardo in Norvegia rispetto alla Danimarca e alla Svezia, ma è stata raggiunta più velocemente. A differenza della Danimarca e della Svezia, l'espansione dei programmi dello stato sociale non è stata così estesa. Su questo tema tuttavia vi è una tendenza alla convergenza. Negli ultimi decenni i partiti politici hanno sviluppato la più efficace strategia di tutti i paesi nordici per integrare le donne e la parità di genere è stata fermamente stabilita a livello di governo e nei partiti politici (Borchorst *et al.*, 1998).

Per concludere, si può affermare che la mobilitazione delle donne, i servizi di assistenza per l'infanzia e le politiche per le pari opportunità sono stati fenomeni cruciali non solo per modificare le relazioni di genere, ma anche per sviluppare e orientare gli stati sociali nordici, pur nelle differenze che esistono all'interno di questi paesi.

Tuttavia non sono stati sufficienti a consentire alle donne, che pur partecipano al mercato del lavoro, di raggiungere posizioni di vertice nell'economia.

4. I paesi intermedi dell'Europa continentale

Come si vede in Figura 6, i paesi dell'Europa continentale si collocano in una posizione intermedia fra quelli nordici e quelli mediterranei: più bassa che nei primi è la rappresentanza parlamentare; più alta che nei secondi è la partecipazione al mercato del lavoro.

a) La presenza delle donne in politica in Germania e in Francia

Se esistono studi comparativi sistematici per quanto riguarda i paesi nordici, studi che hanno cercato di individuare i rapporti tra presenza delle donne nel *decision making* politico e sviluppo di politiche *women's friendly*, più difficile trovare analisi su questo punto per quanto riguarda i paesi del centro Europa (Germania e Francia).

Qui il dibattito si è prevalentemente incentrato sull'analisi dei fattori che possono spiegare la sottorappresentanza delle donne nei parlamenti e nei governi, dal momento che, in questi paesi, la presenza femminile nel *decision making* rimane esigua. E, tranne che nel caso tedesco, ben al di sotto di una percentuale pari al 30%.

La **Germania** mostra essere il paese più dinamico sotto il profilo della rappresentanza femminile nelle arene decisionali elettive; come si è detto, le recenti elezioni politiche hanno fatto balzare questo paese a livelli simili a quelli raggiunti dai Paesi Nordici: la percentuale delle donne elette nel Bundestag è salita al 30.8%⁹.

Se questo dato è legato all'affermazione elettorale della SPD e del Partito dei Verdi, occorre ricordare che, come si è detto, un trend positivo si riscontra già partire dai primi anni Novanta: mentre nelle elezioni del 1987, la percentuale di donne elette è ancora pari al 14.4%, nelle elezioni del 1990 sale al 20.4% (Lemke, 1994).

Gli studi hanno prevalentemente preso in esame i fattori che pos-

sono spiegare i progressi ottenuti dalle donne in campo politico. Come si è detto, essi hanno ricondotto l'avanzamento politico delle donne ad una forte mobilitazione dal basso del movimento e all'importante ruolo dei partiti politici nell'incanalare questa domanda di *empowerment*. Rimane, tuttavia, ancora da studiare e da verificare come questi recenti successi nel mondo politico potranno tradursi in politiche efficaci per ridurre l'asimmetria di potere di genere nella società.

Se la Germania degli anni Novanta mostra una precisa svolta nel senso di un'apertura all'accesso delle donne alle arene decisionali elettive, la Francia, rimane fra i paesi europei più arretrati sotto questo profilo.

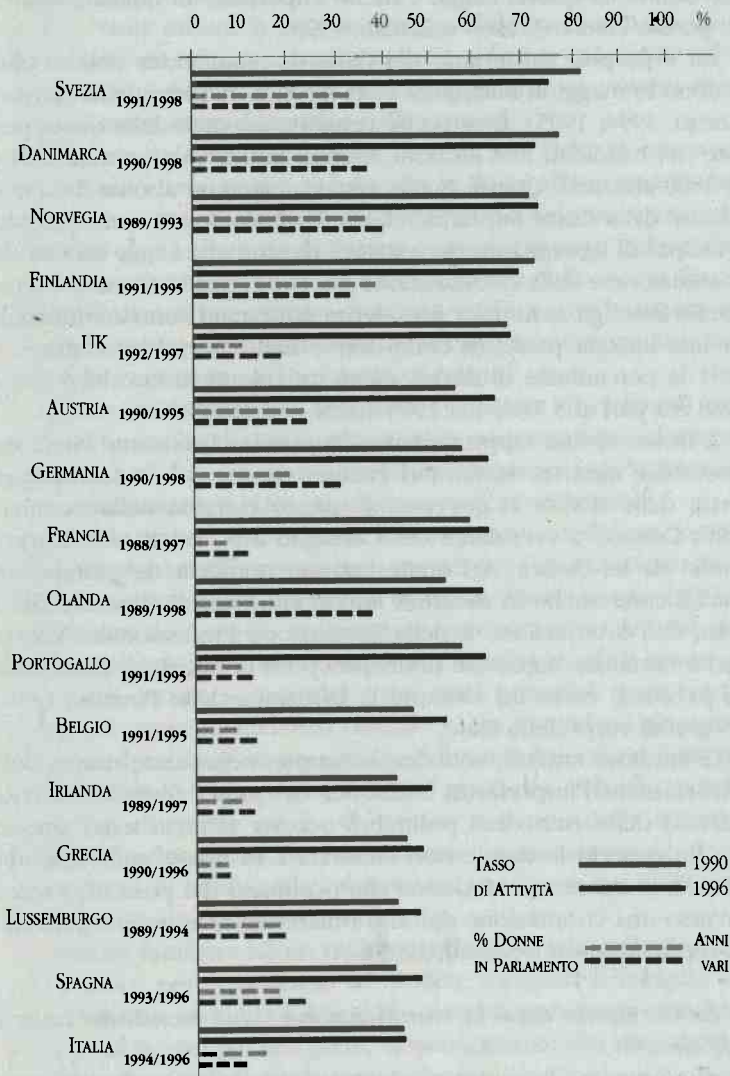
Peculiare del caso **francese**, è la limitata rappresentanza femminile nelle assemblee elettive a fronte di una presenza più consistente nei governi nazionali (cfr. Capitolo Secondo, Tavole 1 e 2).

Alcuni fra gli studi più interessanti sul rapporto donne e politica in Francia hanno preso in esame la situazione degli anni Ottanta e, in particolare, il ruolo svolto dalla presidenza socialista di Mitterrand nel promuovere i diritti sociali e politici delle donne.

Jenson e Sineau (1994; 1995) hanno sottolineato come Mitterrand avesse avuto nel suo programma una attenzione particolare per la difesa dei diritti delle donne e come, di fatto, nelle elezioni del 1981 questo avesse modificato il voto femminile: circa una francese su due aveva accordato il suo voto a Mitterrand in quelle elezioni. I primi anni della presidenza Mitterrand hanno segnato, di fatto, una realizzazione di quello che può essere chiamato un "femminismo di stato". Durante il primo Governo della sinistra, infatti, viene istituito un Ministero dei Diritti della Donna diretto da Yvette Roudy e gli anni Ottanta segnano una serie di tappe importanti, come l'adozione, nel 1983, di una legge sull'uguaglianza professionale, la cosiddetta legge Roudy, considerata tuttavia come un "fallimento" (Jenson e Sineau, 1995). Secondo le studiose, alcune riforme varate durante il periodo di Mitterrand risultano particolarmente ambigue. Durante questi anni viene adottato un vero e proprio salario di maternità (l'assegno parentale d'educazione) che, di fatto, ristabilisce una politica che favorisce la più tradizionale divisione dei ruoli all'interno della famiglia.

Inoltre, viene rispettato solo in parte il programma riguardante gli asili nido (Jenson e Sineau sottolineano come siano creati soltanto settantamila posti tra il 1981 e il 1991). Anche per quanto riguarda le politiche riguardanti la sessualità, il bilancio dei diritti accordati risul-

Figura 6: Graduatoria dei paesi europei rispetto ai tassi di attività e alla presenza parlamentare negli anni 1990



Fonte: per il tasso di attività: EUROSTAT (1977); per le donne in Parlamento: EUROPEAN DATABASE, Elections, anni vari.

ta insufficiente. È vero che la Francia è stato il primo Paese ad adottare una legislazione contro le molestie sessuali (Leggi del 22 luglio 1992 e del 2 novembre del 1992): tuttavia, la protezione accordata alle donne da questa Legge è meno importante di quella che avrebbe potuto essere (Jenson e Sineau, 1995).

Ed è proprio sul terreno dei diritti di cittadinanza politica che si vedono le maggiori ambiguità della politica mitterrandiana (Jenson e Sineau, 1994; 1995). È vero che vengono adottate delle quote per le liste dei candidati alle elezioni amministrative (nei comuni con più di 3500 abitanti). Queste quote, tuttavia, saranno abolite da una decisione della Corte Suprema, che le ha considerate come violanti il principio di uguaglianza dei cittadini davanti alla Legge sancita dalla Costituzione e dalla Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo e del Cittadino. Di fatto, gli anni della presidenza Mitterrand sono contrassegnati da una limitata presenza delle donne nelle assemblee elettive. Nel 1981 la percentuale di donne elette tra i deputati era del 5.5%, nel 1988 era pari al 5.7% e nel 1993 arriva soltanto al 6%.

A fronte di una rappresentanza femminile che rimane bassa nelle assemblee elettive, Mitterrand promuove una più consistente presenza delle donne al governo. E questo culmina nella nomina di Edith Cresson a Presidente del Consiglio dei Ministri. Un Governo, quello da lei diretto, nel quale saranno nominate sei donne, delle quali alcune anche in ministeri importanti, quali il Ministero del Lavoro, dell'Occupazione e della Formazione Professionale. Vengono anche nominate numerose donne nei posti di direzione della funzione pubblica, come ad esempio la Direzione delle Finanze, nonché nei grandi corpi dello Stato.

Le studiose tuttavia, sottolineano come, nonostante non si debba sottovalutare l'importanza simbolica di questa femminilizzazione dall'alto delle istituzioni politiche, occorra tuttavia tener presente che fin quando le donne non entreranno in massa nelle assemblee elettive, la minoranza di donne che occupano dei posti di potere attraverso una cooptazione dall'alto rimarrà sempre poco legittimata e "sospetta" (Jenson e Sineau, 1995).

*b) La Germania dopo la riunificazione: due mondi del lavoro a confronto*¹⁰

La riunificazione ha posto a confronto due mondi radicalmente diversi nel modo di concepire il lavoro delle donne.

Da un lato la Germania Occidentale dove il modello di famiglia

tradizionale, con il marito che lavora fuori casa e la moglie che sta a casa era ancora dominante, anche se il 60% delle donne lavorava, per lo più a tempo parziale, le altre non lavoravano proprio. Anche perché la Legge - in vigore fino al 1977 - stabiliva il loro diritto al lavoro solo "nella misura in cui fosse compatibile con i loro doveri familiari". Il sistema fiscale consentendo lo *splitting* dei redditi all'interno della famiglia offriva (e continua ad offrire) un potente disincentivo al lavoro extra-domestico delle donne.

D'altro lato la Germania dell'Est, dove il 90% delle donne aveva un lavoro fuori casa, grazie al fatto che lo Stato offriva assistenza ai bambini e un anno di congedo per ogni figlio. Le donne erano spinte al lavoro dalla necessità di essere economicamente indipendenti durante il matrimonio e anche in caso di rottura dello stesso (la proporzione di divorzi era elevata), perché i redditi erano bassi, ma erano fiere di avere questo diritto e si definivano in relazione al loro lavoro e non in relazione al loro ruolo di mogli e madri.

Il trattato di unificazione riconosce l'esistenza di differenti posizioni di partenza legali e istituzionali nella partecipazione al mercato del lavoro di padri e madri e auspica che la nuova legislazione unitaria sia indirizzata a rendere famiglia e carriera compatibili.

Tuttavia le donne dell'Est non hanno potuto usufruirne, perché, da un lato, molti degli onnipresenti servizi per l'infanzia sono scomparsi e d'altro lato molti dei settori in cui le donne lavoravano hanno collassato, cosicché in un breve periodo di tempo 1/3 dei posti di lavoro delle donne sono scomparsi. E i nuovi posti di lavoro che venivano a crearsi nei servizi sono stati occupati dagli uomini dell'Est, che avevano anch'essi perduto i loro precedenti posti di lavoro. Così il tasso di disoccupazione femminile nell'ex Germania dell'Est è salito in 5 anni sopra il 20%, 5 punti più di quello maschile e il doppio di quello medio di uomini e donne della Germania dell'Ovest. Le donne dell'Est hanno immediatamente reagito dimezzando il tasso di natalità (da 1,6 bambini per donna nel 1989 a meno di un bambino per donna).

La politica familiare ha un ruolo sussidiario e solo dalla fine degli anni Sessanta, per la necessità di rendere compatibili famiglia e lavoro femminile, sono stati introdotti congedi per donne con bimbi fino a tre anni, assegni famigliari, riconoscimento del periodo dedicato alla cura dei figli negli schemi pensionistici, lavoro a tempo parziale per madri con figli di età superiore ai tre anni e facilitazioni per il loro rientro. Tuttavia le riforme dei congedi parentali e degli

assegni familiari del 1986 e del 1992 hanno finito col riportare le madri a casa, perché discriminano nei loro confronti con congedi troppo lunghi e assegni troppo poveri, che nessun genitore maschio è disposto ad accettare e lo splitting dei redditi nella imposizione costituisce un ulteriore incentivo in questa direzione¹¹.

Secondo un recente studio riportato in Seeland (1997), che si riferisce alla Germania preunificazione, solo il 9.9% degli 1,1 milioni di managers del settore privato in Germania sono donne. Nelle grandi imprese (con oltre 5 mila dipendenti), le donne sono appena lo 0.6% nelle posizioni più elevate del senior management e il 10% nel *middle management*.

Il successo ha avuto per loro un prezzo molto forte in termini di famiglia: la percentuale di donne sposate e con figli decresce col crescere delle posizioni gerarchiche. Circa il 50% delle donne capo dipartimento vivono sole perché single, separate e divorziate da precedenti partners e il 62% delle donne manager non ha figli, mentre i maschi nelle stesse posizioni ne hanno in media almeno due.

Le barriere all'accesso sono, anche in questo paese, radicate:

- nella società,
- nell'organizzazione delle imprese,
- nelle stesse donne.

Le prime sono state studiate dalla letteratura fin dagli anni Sessanta e anche gli studi più recenti non avvertono significativi mutamenti negli atteggiamenti e nei comportamenti. Famiglia e carriera continuano a sembrare incompatibili e anche nelle famiglie con due redditi e due carriere non vi è equa ripartizione nella cura dei figli e della casa.

Anche se le donne ora raggiungono gli stessi livelli di istruzione degli uomini e sono interessate alla carriera, cadono in trappola quando diventano madri. A differenza delle precedenti generazioni esse insistono almeno per qualche anno nella vita professionale e spostano l'età della maternità a dopo i trenta anni, ma a questo punto soffrono di un rottura nella carriera o addirittura lasciano il lavoro.

Le infrastrutture dei servizi sociali sono ancora modellate sulla società patriarcale:

- scuole a metà tempo (dalle 8 all'una),
- scarso supporto per le età da zero a tre anni,
- insufficiente supporto per le età da 3 a 5-6 anni o per doposcuola.

Una recente legge in teoria garantisce a ogni bimbo di più di tre anni un posto in asilo, ma gli asili non ci sono e il governo tedesco,

per superare la cronica carenza di assistenza esterna per bambini sotto i tre anni, dal 1992 ha allungato fino a tre anni il già generoso congedo parentale (durante il quale un modesto assegno viene corrisposto) e lo ha aperto a madri e padri (ma nel 99% dei casi viene usato dalle madri).

La possibilità di un congedo di maternità per tre anni frena la creazione di asili nido e scuole materne, ma frena anche la possibilità di carriera delle donne, che dovrebbero lasciare il lavoro per un lungo periodo di tempo. Le donne manager non lo prendono mai, o non lo prendono per intero, preferendo il ricorso a servizi privati, il cui costo non è però deducibile dalle tasse, mentre gli uomini godono di vantaggi fiscali elevati quando hanno a carico una donna casalinga.

Le barriere aziendali sono ancora il principale pregiudizio contro le donne in carriera e contro lo sfruttamento del potenziale femminile. Le donne sono accusate di non essere orientate alla carriera, di non avere abbastanza personalità per essere dei boss carismatici, di non essere abbastanza competitive. In realtà gli studi più recenti individuano una paura degli uomini di perdere potere. Le donne sono guardate come il più forte gruppo sociale che ha cominciato a sfidare le strutture di potere della società finora nelle mani degli uomini e naturalmente non c'è desiderio da parte di questi ultimi di dividere il potere, finché la spartizione non diventa l'unico modo per mantenere il loro status. Perciò le donne fanno carriera solo quando la sopravvivenza dell'impresa richiede nuove leadership e competenze che non sono possedute nel tradizionale modello maschile. Molti uomini lo avvertono, cosicché i più fieri antagonisti delle donne sono uomini deboli in posizioni forti. Così mentre un boss forte richiede al massimo al suo staff di uomini e donne, perché questo accresce la sua posizione e reputazione personale, gli uomini deboli temono la competizione, le donne in gamba e ne sono nemici.

Le barriere finanziarie ostacolano le donne tedesche nell'intraprendere una attività imprenditoriale autonoma. Le donne iniziano la loro attività con mezzi finanziari veramente modesti¹², cosicché le imprese femminili sono tutte sottocapitalizzate e i crediti bancari non sono offerti che a una proporzione variabile tra il 10% e il 35% delle imprese femminili.

Le biografie professionali hanno ancora chiaroscuri, con interruzioni e ritardi, mentre è noto che le carriere veloci richiedono permanenza e quelle a *patchwork* non portano da nessuna parte. An-

che l'orientamento alla carriera soffre del fatto che le donne spesso non sono disposte a pagare gli alti prezzi richiesti (non avere figli, lunghi orari, elevata mobilità) o soffrono del complesso di Cenerentola (hanno cioè paura di perdere la loro femminilità), perché sono state educate ad essere pazienti e remissive.

Come mostra il primo studio storico sulle donne nel sindacato¹³, questo si è essenzialmente occupato nei contratti collettivi delle donne poco qualificate che facevano i cosiddetti lavori leggeri e ricevevano paghe leggere, mentre non si interessava alla posizione delle donne nei luoghi decisionali. È anch'esso una organizzazione piuttosto patriarcale, come mostra la scarsa presenza delle donne negli organismi direttivi sia dei sindacati dei lavoratori che di quelli imprenditoriali. Le due principali confederazioni dei lavoratori (DGB, Deutsche Gewerkschaftsbund) e dei datori di lavoro (DAG, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft) hanno entrambe un presidente uomo e 1/3 delle donne fra i vicepresidenti¹⁴.

La presenza delle donne negli altri organismi dirigenti è così distribuita:

- nei Consigli nazionali: 17 su 49 nel DAG e 3 su 23 nel DGB,
- nei Consigli di amministrazione: 2 su 9 nel DAG e 2 su 7 nel DGB,

mentre le donne sono rispettivamente il 22% nel DAG e il 29% nel DGB, come membri degli esecutivi e 112 su 493 nel DAG e 330 su 996 come capi dei comitati consultivi.

Anche in Germania, come in altri paesi europei, l'azione degli organismi per le pari opportunità sembra più diretta a riconciliare lavoro e famiglia che a preoccuparsi della promozione e della carriera delle donne, ricercando allungamento dei congedi parentali, disponibilità di lavoro a tempo parziale, prestazioni per la cura dei bambini a carico delle imprese, ecc..

E questo orientamento può essere spiegato dal fatto che 25 anni fa pochissime erano le donne interessate ai livelli alti delle carriere, mentre molte erano quelle che premevano per l'accesso a ruoli dirigenziali o almeno alle posizioni a livello intermedio.

Comunque significativi progressi sono stati fatti, come risulta da uno studio recente sulle azioni positive in 11 grandi imprese¹⁵, dove in media il numero delle donne entrate fra i managers oscilla tra il 10% e il 15%, raggiungendo perfino il 30% nelle imprese migliori. Solo in 3 delle 11 imprese esaminate è stato usato un sistema di

quote flessibile (*goals and timetable system*) per incrementare il numero delle donne managers nei livelli superiori e in quelli in cui le donne erano più sottorappresentate e questo risultato è stato ottenuto più attraverso una organizzazione del lavoro flessibile, che attraverso programmi di sviluppo di carriera e formazione. Almeno la metà degli sforzi è stata dedicata al reclutamento di giovani donne brillanti presso le università e alla formazione tecnica di queste giovani manager e solo l'altra metà è stata dedicata alla promozione dello sviluppo in carriera delle donne *middle managers*.

Sembrerebbe quindi che la cultura aziendale stia cambiando, almeno nelle imprese più progressive fra le grandi imprese tedesche, che pensano di non poter più a lungo ignorare un potenziale umano finora poco sfruttato come quello femminile, le cui qualità diventano sempre più importanti quanto più cresce il settore dei servizi.

Interessante nel pubblico impiego il caso del Land Nord Reno-Westfalia, dove esiste un progetto triennale di azione positiva che interessa 850.000 impiegati civili a livello regionale e locale, oltre ad addetti all'istruzione, ai servizi sociali e assistenziali. L'azione positiva è basata su un sistema di quote, che richiede che in tutte le procedure di assunzione e promozione le donne siano preferite agli uomini a parità di competenze (tranne in alcuni casi eccezionalmente previsti) e l'azione dovrebbe continuare fino a quando l'amministrazione regionale - che è il datore di lavoro - abbia realizzato condizioni di parità. L'azione è servita a reclutare e promuovere un numero crescente di donne, tranne che ai gradi elevati.

Tuttavia questa azione è stata giudicata discriminatrice nei confronti degli uomini dalla Corte di Giustizia Europea nel caso Kalanke del 1995 (ECJ case C - 450/93), anche se la posizione della Corte è stata poi chiarita con la decisione del 1997 sul caso Marschall (ECJ case C - 409/95).

Confrontabile in diversi paesi europei è il caso delle azioni positive all'IBM, che non ha trasferito in Europa il sistema di quote flessibili (*goals and time tables system*) adottato negli Stati Uniti sulla base della legislazione ivi vigente. L'IBM ha continuamente accresciuto la formazione per giovani donne managers ed ha sensibilizzato alla politica delle pari opportunità i livelli più elevati del management. Una delle conseguenze più importanti è stata la creazione di opportunità di carriera trasversali, col passaggio dalle carriere tecniche a quelle manageriali. Dopo 10 anni di politiche di pari opportunità il numero delle donne manager in IBM è raddoppiato, la partecipazio-

ne delle donne a posizioni di *senior management* si è accresciuta dal 5.6 al 10.4% nelle posizioni tecniche e dal 2.9% al 5.35 in quelle manageriali¹⁶.

In complesso dal dibattito sulla legislazione sulle pari opportunità negli ultimi 25 anni in Germania emerge una giustificazione di queste politiche, senza le quali una parità di posizioni tra i generi nell'occupazione e nelle aree decisionali si raggiungerebbe solo nel 2230.

Una valutazione eseguita dall'Institut Frauen und Gesellschaft nel 1987 sui risultati conseguiti dai consiglieri di parità a livello locale e all'interno di università e enti di beneficenza (dove non hanno basi legali per intervenire nei casi di discriminazione) rileva che - facendo parte della gerarchia - essi non possono agire come avvocati forti e indipendenti. Anzi, poiché sono scelti in quanto compatibili con le idee di parità dei governi locali, anziché come sostenitori della parità, finiscono con l'alimentare una politica che essenzialmente fatta di parole (*token infrastructure*).

Dieci anni dopo la valutazione è più ottimistica sui risultati raggiunti in tema di uguaglianza sul mercato del lavoro, e azioni contro casi individuali di discriminazione.

5. I paesi mediterranei, dove la famiglia prevale

a) Un diverso modello di emancipazione femminile

Maria Teresa Molto e Teresa Domingo (1997) offrono nel loro paper una visione complessiva della situazione delle donne sul mercato del lavoro nei paesi mediterranei che molto deve agli studi di italiane quali Antonella Picchio (1992), Francesca Bettio (1988) e soprattutto al recente studio suggestivo di Paola Villa e Francesca Bettio (1998) che farebbe emergere un sentiero mediterraneo di emancipazione femminile distinto da quello dei paesi del Nord Europa, perché nei paesi mediterranei bassi tassi di partecipazione femminile, elevata disoccupazione e bassa fertilità sono consentiti da una famiglia che provvede al benessere di tutti i suoi membri.

Esse rilevano che si sta rovesciando la tradizionale bipartizione fra paesi nordici e anglosassoni (Danimarca, Svezia, Norvegia, Regno Unito e Stati Uniti) dove la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è elevata e in rapida crescita ma crescono anche - o sono quanto meno stabili - i tassi di fertilità. All'opposto nei pae-

si mediterranei - Portogallo, Spagna, Grecia, Italia - dove le donne lavorano di meno, il numero dei figli per donna sta crollando. È una trasformazione certamente degna di nota, tanto più ché non si tratta di fenomeni di breve periodo, ma di lungo periodo, di cui non c'è da aspettarsi una inversione.

La spiegazione, secondo Bettio e Villa, risiederebbe nel fatto che ciò che è diverso nei due gruppi di paesi è il ruolo economico della famiglia (sia per i membri della stessa che nei rapporti con la società).

Nei paesi mediterranei la famiglia estesa avrebbe da un lato ridotto l'esternalizzazione dei lavori di cura, così riducendo la formazione di un terziario di servizi e, d'altro lato, fornendo essa stessa i servizi che dallo stato sociale non vengono forniti, scoraggia l'indipendenza dei suoi membri. Ma ne valorizza l'emancipazione economica all'interno, ponendosi come unità di produzione e favorendo le imprese familiari, attraverso cui si spiega l'elevata presenza di donne imprenditrici nei paesi mediterranei.

Spagna e Portogallo sono accomunate da livelli di reddito ancora inferiori alla media europea, ma ad essa rapidamente convergenti, mentre ciò non si verifica ancora per la Grecia (l'Italia già si pone sulla media). Ancora bassi in questi paesi sono i livelli di istruzione delle donne, mentre in Italia la differenza di istruzione tra maschi e femmine giovani si è praticamente annullata nell'arco di un decennio.

Ai paesi mediterranei citati è assimilabile l'Irlanda. Sebbene negli ultimi quindici anni abbia fatto incredibili passi avanti e nel 1990 abbia portato una donna alla presidenza, la partecipazione delle donne alla vita economica e sociale è ancora scarsa e la loro presenza in posizioni di leadership quasi inesistente. Pyle (1990), che si domanda perché il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro irlandese non è cambiato in un periodo di intenso sviluppo, giunge ad affermare che "...gli obiettivi del governo erano quelli di promuovere lo sviluppo economico e di mantenere le tradizionali relazioni familiari".

Comune ai tutti i paesi mediterranei è il fatto che il tempo speso per il lavoro domestico dalle donne è importante e copre i due terzi del totale lavoro non pagato, che pesa particolarmente sulle spalle delle madri che lavorano.

Disoccupazione e rigidità del mercato del lavoro formale determinano in questi paesi lo sviluppo di forme di lavoro atipico (a casa,

in Grecia e Spagna; con contratti temporanei e a tempo parziale in Portogallo e Spagna; con lavoro indipendente nell'agricoltura, nell'industria e nei servizi in Portogallo e in Italia), che aumentano la segregazione femminile sul mercato del lavoro.

Tuttavia la partecipazione delle donne al lavoro sta crescendo (e sarebbe ancor più elevata, se si potesse tener conto della loro presenza nel sommerso, assai diffuso in questi paesi) e riguarda tanto le donne qualificate quanto quelle non qualificate: la coesistenza di "scelta e necessità" motiva questa partecipazione, che comprende sia lavoro poco pagato, che la diffusione del lavoro pubblico. Ma, come abbiamo visto nel Capitolo Primo, la partecipazione per classi di età riflette l'abbandono - senza ritorno - della vita lavorativa in occasione della nascita dei figli.

La segregazione orizzontale sul mercato del lavoro di questi paesi ha caratteristiche diverse. In Italia riflette soprattutto il ruolo dei meccanismi sociali di esclusione, in altri paesi l'ancora scarso livello di istruzione e le scelte scolastiche femminili o il cambiamento tecnico.

Dovunque si manifesta segregazione verticale, specie in particolari professioni: nel caso italiano (accademiche, magistrati), in Portogallo (ricercatrici nel settore pubblico), in Grecia nel settore turistico, in Spagna nell'industria.

Caratterizza infine i paesi mediterranei l'importanza del lavoro autonomo femminile sul quale ci soffermeremo, con riferimento al caso italiano, per cui disponiamo di maggiori informazioni, poiché si tratta della scelta peculiare del modello di famiglia - unità primaria di produzione e di servizi prima richiamato.

b) La sottorappresentazione delle donne in politica

Nei paesi mediterranei, è difficile ritrovare un "modello unitario", che consenta di avanzare ipotesi sul rapporto tra presenza femminile nei posti di *decision making* e politiche a favore delle donne. In questi paesi la presenza femminile è così bassa che è difficile valutarne l'impatto.

Inoltre, gli studi sono meno numerosi, la comparazione non è sistematica e le informazioni disponibili indicano che i paesi del Sud Europa presentano modelli alquanto diversificati.

Peculiare, come si è detto, il caso della Spagna. Come si è visto nel Capitolo Secondo, la presenza delle donne nelle assemblee elettive ha registrato un incremento consistente negli ultimi anni. Basti

pensare che oggi le donne compongono il 22% del Parlamento. Si tratta di un avanzamento recente, poiché la presenza femminile rimane ferma ad una percentuale pari al 6% fino alla fine degli anni Ottanta.

Anche in **Spagna** un elemento decisivo per spiegare l'aumento della rappresentanza femminile nei posti di *decision making* politici è stato, come si è detto, l'adozione di misure all'interno dei partiti, in particolare in quelli della sinistra.

Gli studi hanno anche sottolineato come gli anni Ottanta siano stati segnati da una graduale istituzionalizzazione politica delle tematiche femminili: secondo Monica Threlfall (1996), uno degli aspetti più peculiari del fenomeno del movimento delle donne in Spagna, a partire dal 1983, è stato proprio la conquista da parte delle femministe di settori del potere statale a molti livelli del sistema politico e lo sviluppo di questi come risorse per promuovere cambiamenti nella vita delle donne. La Threlfall sottolinea il ruolo svolto dai governi socialisti (si tratta di governi rieletti per ben quattro volte), la cui longevità ha aperto una eccezionale opportunità alle donne, permettendo loro non solo di sviluppare politiche per la parità, ma anche di dare voce a nuove domande e, avendole nell'agenda politica, di ricevere un ascolto simpatetico. Una delle maggiori caratteristiche dell'amministrazione socialista è stato lo sviluppo di un apparato amministrativo per i diritti delle donne e per le pari opportunità.

Abbiamo già citato l'Istituto de la Mujer creato nel 1983 presso il Ministero delle Cultura e poi presso il Ministero degli Affari Sociali. L'Istituto de la Mujer è uno degli Istituti più potenti e organizzati che lavorano per la promozione della condizione femminile. Secondo i dati forniti dalla Threlfall (1996), l'amministrazione centrale dell'Istituto comprendeva, nel 1992, 228 persone ed aveva un budget di 2300 milioni di pesetas. I compiti svolti dell'Istituto per la Mujer sono, tra gli altri: coordinare l'implementazione delle politiche per la parità che si sono adottate in altri ministeri, condurre programmi per l'occupazione, per la formazione, per la sanità e per i servizi sociali, commissionare ricerche e pubblicare informazioni che possono essere utili per le donne, produrre delle opinioni legali, condurre delle campagne sui mass media e fornire supporto finanziario alle organizzazioni delle donne nel paese. Il dato significativo è che l'Istituto fornisce sussidi finanziari ai gruppi delle donne, dal momento che il rafforzamento delle organizzazioni femmini-

li è considerato come uno degli obiettivi chiave dell'amministrazione (Threlfall, 1996).

Concludendo, secondo le studiose (Threlfall, 1996; Gallego Mendez, 1994), la Spagna costituisce un caso particolare nell'ambito del Sud Europa ed uno dei migliori esempi di un paese nel quale un movimento attivo delle donne ha operato in un clima favorevole con un accesso diretto ai posti di *decision making*. Qualcuno potrebbe obiettare che il miglioramento della situazione delle donne è stato, in un certo senso, il risultato di una evoluzione strutturale favorevole nell'economia e nella società, indipendentemente dai governi di centro o di sinistra o dalle politiche per la parità. E questo potrebbe essere confermato dal fatto che si registra un aumento della presenza femminile in parlamento e nel governo anche negli anni più recenti, che hanno visto la presenza di un governo conservatore.

Per l'eccezionale sviluppo delle relazioni tra femminismo, socialdemocrazia e stato, il caso spagnolo, come suggerisce la Threlfall, come si è detto, potrebbe essere analizzato come un processo di "istituzionalizzazione di un movimento sociale"; come un processo di femminilizzazione di certe istituzioni dello Stato con la creazione di una burocrazia femminista; oppure ancora discusso come un caso di femminismo di stato, paragonabile a quello dei paesi scandinavi. In ultimo sarebbe interessante studiare il ruolo del femminismo nello sviluppo di un nascente stato sociale in Spagna, dove le femministe hanno sempre diretto il Ministero degli Affari Sociali fin dalla sua creazione (Threlfall, 1996).

Più difficile analizzare il caso del **Portogallo**, a causa del limitato numero di studi disponibili.

Come si è visto nel Capitolo Secondo, la presenza delle donne nella politica è sempre stata relativamente bassa: nel 1975, nell'Assemblea Costituente eletta dopo la rivoluzione del 1974, la percentuale di donne presenti è stata dell'8% e, venti anni dopo il ristabilimento della democrazia tale presenza è salita soltanto al 12,2%.

Al Governo ci sono sei donne, tre ministri su diciotto e tre donne sotto-segretario di Stato su quaranta (Pintasilgo, 1996). Lo studio condotto sullo stato delle ricerche in Portogallo (Tavares da Silva, 1997) ha sottolineato come siano state anche istituite strutture per la promozione di politiche per la parità. È da menzionare, oltre alla

Commissione per la Parità e per i Diritti delle Donne, a carattere generale e legata al Primo Ministro, la Commissione per la Parità nel Lavoro e nell'Impiego, che ha una natura più tecnica ed è una struttura alla quale ci si può rivolgere per denunciare casi di discriminazione. Esiste, anche in Parlamento, una speciale Commissione per la Parità e le Pari Opportunità.

Una particolare attenzione è stata data alla legislazione per l'uguaglianza, in accordo con i principi della Costituzione adottata nel 1976: l'uguaglianza è stata stabilita praticamente in tutte le aree della legislazione, nella legislazione per la famiglia, nella legislazione riguardante la parità nel lavoro e nelle occupazioni, ecc..

Per quanto riguarda la **Grecia**, come si è detto nel Capitolo Secondo, questo paese è all'ultimo posto quanto a presenza delle donne in Parlamento e nei governi nazionali. Questa limitata presenza è spiegata dalle studiosse alla luce della cultura greca, che esprime una società più arretrata nonché della situazione di marginalizzazione delle donne in altri settori della società. A questo va aggiunto il fatto che questa sottorappresentanza femminile nelle arene decisionali si riflette anche, come si è visto, nel limitato ruolo accordato alle donne all'interno dei partiti politici ed in una bassa visibilità e attenzione per i temi che concernono l'uguaglianza di genere.

Poiché le ricerche mostrano, tuttavia, un cambiamento negli orientamenti e negli atteggiamenti politici delle donne delle nuove generazioni, in concomitanza con un aumento dei livelli di istruzione, è probabile che questo quadro possa venir modificato negli anni a venire.

Non si possono, in sintesi, trarre considerazioni conclusive circa l'esistenza di un modello mediterraneo per quanto riguarda il rapporto tra presenza delle donne nei posti di decisione politica ed *empowerment* delle donne nella società, poiché troppo limitati sono gli studi disponibili.

Si potrebbe tuttavia ipotizzare un tipologia diversificata nella quale la Spagna appare, sotto questo profilo, il paese più dinamico. Qui, il processo di femminilizzazione dall'alto si è tradotto non solo in politiche a favore delle donne, ma in un rafforzamento del movimento e dei gruppi femminili e in un impatto importante sul mutare la cultura dominante. Una struttura delle opportunità politiche più aperta, quale quella data dalla lunga permanenza al governo di un

Partito Socialista, ha favorito questi sviluppi. Una congiuntura economica positiva ha ulteriormente creato delle condizioni che hanno consentito un rapido miglioramento dello status sociale ed economico delle donne. Questi miglioramenti apparirebbero irreversibili se si tiene conto che la fine della permanenza al potere di governi socialisti non ha rappresentato passi indietro nell'acquisizione dei diritti da parte delle donne.

Il Portogallo mostra un trend di crescita significativa, ma meno accentuata di quello che si riscontra in Spagna, mentre in Grecia, la più debole mobilitazione femminile sulla necessità di un *empowerment* delle donne a tutti i livelli, unitamente ad una cultura politica che fortemente scoraggia la partecipazione politica femminile costituiscono probabilmente fattori di spiegazione dell'arretrata situazione delle donne rispetto agli altri paesi europei.

Trend favorevoli riscontrati fra le nuove generazioni di donne possono tuttavia far pensare a sviluppi positivi per il futuro.

6. Il caso italiano

a) Il ruolo delle imprenditrici

Nelle Figure 1-5, l'Italia si presenta in una posizione di retroguardia rispetto agli altri paesi quando si guarda alla partecipazione femminile alle posizioni decisionali sia in politica che in economia e la sua posizione apparirebbe ancora peggiore se nelle statistiche sulla presenza delle donne nelle posizioni decisionali dell'economia non fossero incluse oltre alle dirigenti anche le imprenditrici.

Infatti se osserviamo, nella Tavola in Appendice, la posizione delle donne nelle diverse professioni al Censimento della popolazione del 1991 rileviamo una elevata presenza di donne nelle posizioni dirigenti (gruppo 1) solo nell'istruzione e nella sanità (gruppi M e N della Pubblica Amministrazione), dove peraltro le donne sono sovrarappresentate, poiché rappresentano rispettivamente il 68.9% e il 56.4% dell'organico totale. Nel complesso degli occupati le donne non rappresentano che il 16.4% dei dirigenti totali, con una presenza solo lievemente più elevata nel settore pubblico rispetto a quello privato (15.9%).

Il Censimento della popolazione - con le categorie costruite sul contenuto delle professioni esercitate e con uno spettro di rilevazione che comprende tutta l'occupazione autonoma e dipendente, pub-

blica e privata - consente anche di rilevare le altre differenze professionali per genere.

Le donne occupate in professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione sono il 38.3% del totale, ma occorre rilevare che molte delle donne presenti in questa categoria sono insegnanti (61.5% del totale).

Considerando le soglie utilizzate a livello internazionale per la misura della segregazione orizzontale, si rileva la forte presenza maschile particolarmente fra i dirigenti delle imprese private, che costituiscono l'area di comando dell'intero sistema delle imprese, e in alcune professioni tecnico-scientifiche, come gli ingegneri, dove le donne sono appena il 2.9%.

Nelle professioni intermedie le donne sono il 45.3% del totale, ancora grazie alla loro massiccia presenza nell'organico totale, dei vari settori dell'impiego pubblico e in particolare nell'istruzione (83.8%) e nella sanità (64.8%).

Nelle professioni impiegate relative all'amministrazione e alla gestione rappresentano il 52.6% del totale.

Sono invece assai meno presenti alla base della piramide professionale (nei gruppi da 5 a 9) e naturalmente assenti dalle Forze Armate.

Esiste storicamente una elevata segregazione occupazionale, che si è andata lentamente attenuando con l'aumento del numero delle professioni in cui le donne sono significativamente presenti, come si può rilevare dalla Tavola 2, costruita sulla base dei Censimenti della popolazione disponibili dall'inizio del secolo.

Una parte consistente delle attività professionali a forte prevalenza femminile sono svolte, tuttora, nell'ambito dell'istruzione obbligatoria e pre-scolare, dove l'immagine sociale ed i livelli retributivi sono immeritabilmente bassi, oltre che nelle professioni impiegate e in quelle dei servizi.

Ma vogliamo qui fare riferimento in particolare alle donne imprenditrici, sulla cui presenza nelle imprese di oltre 99 addetti operanti in diversi settori già ci siamo soffermate (Capitolo Primo, par. 6 *b*) per rilevarne le caratteristiche sulla base dei risultati di un panel interrogato dal CNEL¹⁷.

Le 100 donne imprenditrici con un alto livello di qualificazione (90% ha la laurea) e di età media elevata (80% con oltre 40 anni) offrono informazioni che consentono da un lato di confermare alcuni risultati cui sono pervenute analisi svolte in altri paesi e d'altro lato di sfatare alcuni miti tuttora riguardanti le donne imprenditrici.

Tabella 2: Occupazione femminile in alcuni settori di attività economica ai censimenti dal 1901 al 1991

Censimenti	Occupazioni	Tassi di femminilizzazione superiori alla media*		
		40-50	51-75	76 e oltre
1901	Maestre, professoresse, direttrici di scuole pubbliche e private		62.643	
1911	Maestre, professoresse, direttrici di scuole pubbliche e private		70.103	
1921	Maestre, professoresse, direttrici di scuole pubbliche e private		112.262	
1931	Maestre, professoresse, direttrici di scuole pubbliche e private			105.478
	Religiose addette all'insegnamento			46.215
	Religiose addette all'assistenza			36.869
1951	Maestre elem., precett., istitutrici		165.915	
	Insegnanti discipl. letter.- filos.- relig.		22.682	
	Stenografe e dattilografe			58.649
	Infermiere		56.867	
1961	Maestre elem., precett., istitutrici		217.359	
	Insegnanti discipl. letter.- filos.- relig.		43.077	
	Stenografe e dattilografe			116.876
	Impieg. ammin., con mans. esecutive	152.786		
	Infermiere		82.724	
1971	Maestre elementari		216.001	
	Professoressa medie		112.924	
	Profess. scuole second. e superiori	43.474		
	Insegnanti non classificate		24.998	
	Contabili, commesse, cassiere	86.797		
	Dattilografe e stenografe			93.302
	Impiegate esecutive	300.314		
	Infermiere		134.119	
1981	Maestre ed assimilate			405.433
	Professoressa medie		166.511	
	Profess. scuole second. e superiori		186.920	
	Infermiere		217.342	
	Dattilografe			78.719
	Totale impieg. mansioni esecutive	609.758		
	Totale impieg. di concetto o dirett.	715.418		
1991	Maestre e assimilate			389.927
	Professoressa medie		125.733	
	Profess. scuole second. e superiori		151.552	
	Infermiere (tecnici paramedici)		254.519	
	Impiegate d'ufficio		995.461	
	Impiegate a contatto diretto clientela	117.335		
	Profess. interm. amministr. e organizz.		557.478	
	Profess. commerciali	887.719		
	Eserc. ed add. vendite minuto	853.827		
	Profess. concern. servizi per famiglie	378.300		
	Profess. relative a servizi personali		264.095	

Fonte: Istat, Censimenti. Aggiornamento al 1991 da Del Boca-Fornengo (1992).

*La femminilizzazione media varia tra un minimo del 23% nel 1931 ad un massimo del 35,3% nel 1991.

In primo luogo è ben vero che il 46% delle donne intervistate si trova a capo di un'azienda che non ha creato, ma che già apparteneva alla sua famiglia. Peraltro ben il 40% l'ha creata da sé e in età non più giovanissima (il 43.7% aveva tra i 26 e i 35 anni e il 34.4% oltre 36 anni) dopo aver già avuto una precedente occupazione (nell'80% dei casi come lavoratrice dipendente).

L'esperienza precedente è stata per lo più svolta nello stesso settore in cui opera l'impresa che si trovano poi a gestire. Si è trattato cioè di una necessaria formazione di base, che il sistema scolastico non è in grado di fornire per l'imprenditorialità e che viene comunque giudicata inadeguata e insoddisfacente, perché poco coerente con il lavoro successivo, da una congrua parte delle intervistate, tanto che quasi la metà (il 45.5%) ha sentito il bisogno di partecipare a corsi di formazione, riqualificazione e aggiornamento specificatamente diretti al tipo di attività che svolgono.

Fra le caratteristiche del lavoro imprenditoriale che vengono maggiormente sottolineate notiamo:

- la necessità di essere disponibili a occuparsi in prima persona di qualunque problema, che è avvertita soprattutto da coloro che hanno cominciato giovanissime a costruire e hanno poi seguito passo a passo la propria impresa;
- la necessità di sapersi assumere le proprie responsabilità, che è avvertita soprattutto da quelle che hanno cominciato tardi (dopo i 36 anni).

Può contribuire a sfatare alcune convinzioni radicate il fatto che alla domanda "quali sono i maggiori problemi per chi vuole diventare imprenditore?" le risposte non abbiano fatto cenno ad alcuna specificità femminile, ma siano stati citati le norme fiscali e lavoristiche, gli aspetti finanziari, la formazione e l'aggiornamento, esattamente come avrebbe potuto fare un campione di uomini.

Ed anche alla ipotesi di donne costrette ad affrontare problemi ulteriori rispetto agli uomini ben 2/3 del campione risponde che uomini e donne incontrano le stesse difficoltà, mentre meno della metà ritiene che esistano problemi tipicamente femminili.

Le donne che vogliono possono quindi farcela esattamente come gli uomini? La risposta sembrerebbe dunque positiva, per le donne che hanno avuto successo e che non rilevano barriere all'accesso, ma è interessante rilevare che, quando imprenditrici si è diventate, il ruolo della imprenditrice donna viene riconosciuto con maggiore difficoltà dall'ambiente esterno: forse le donne in impresa sono ritenute meno affidabili degli uomini?

Solo una donna su cinque confessa di sentirsi in difficoltà per il poco tempo che le resta dopo il lavoro, e che vorrebbe dedicare essenzialmente ai figli (quando ne ha) o a se stessa (il partner viene al terzo posto dopo la lettura e gli *hobbies*): le disponibilità economiche consentono di delegare ad altri le incombenze più gravose della cura.

Anche le caratteristiche del *panel* confermano che le donne non hanno sacrificato la famiglia per dedicarsi al lavoro: appena il 13% è nubile (e sono le più giovani), mentre le altre sono per il 64% coniugate e per il restante 23 % lo sono state. Anche la presenza dei figli è superiore alla media: 80 su 100 ne hanno almeno due 2 o addirittura tre o più. Si tratta dunque di donne che hanno gestito o gestiscono famiglie anche numerose, pur essendo imprenditrici di successo, seppure in imprese di piccole dimensioni.

I risultati dell'indagine sembrerebbero quindi indicativi di una posizione imprenditoriale femminile, che - per quanto ancora non molto diffusa (ricordiamo che si tratta solo del 9.4% di coloro che hanno una carica in imprese con oltre 99 addetti - ha connotati piuttosto positivi: e testimonia che nei paesi mediterranei la scelta imprenditoriale non è solo un rimedio alla mancanza di altre alternative occupazionali, ma è certamente meno difficile di quella di diventare dirigenti (in Italia solo il 5% dei dirigenti del settore privato è donna) in organizzazioni ancora molto patriarcali. Il successo delle imprenditrici italiane è d'altra parte confermato anche dalla loro presenza negli organismi associativi: è attualmente attribuita a una donna la presidenza dei Giovani Imprenditori della Confindustria e alla "Associazione delle Piccole Imprese" le imprenditrici aderiscono attraverso una propria associazione (APID).

b) La scarsa presenza politica

Nell'ambito dei paesi mediterranei e, confrontato con paesi quali la Spagna e il Portogallo, il caso italiano rappresenta un fenomeno peculiare poiché non solo la presenza femminile nel *decision making* politico rimane limitata, ma addirittura essa subisce una battuta di arresto nelle elezioni politiche del 1996: la presenza delle donne in Parlamento scende ad una percentuale pari all'11.4%.

È vero che segnali positivi vengono dalla costituzione del recente Governo presieduto da Massimo D'Alema che vede ben 6 donne nominate Ministri: occorrerà, tuttavia, verificare se questa apertura della politica nei confronti del mondo femminile sarà mantenuta an-

che nelle prossime consultazioni elettorali. La presenza delle donne in Parlamento ha sempre rappresentato una esigua minoranza negli anni che vanno dal 1948 alla fine degli anni Ottanta (Guadagnini, 1987 e 1993) e le più recenti elezioni del 1996 non hanno mutato questo dato.

Il "terremoto" che ha investito il sistema politico italiano negli anni 1992-93 non è stato favorevole alle donne. Come si è detto nel Capitolo Secondo, il crollo dei partiti, che avevano retto la democrazia italiana nei primi quarant'anni e il cambiamento del sistema elettorale per eleggere i rappresentanti in Parlamento e nelle amministrazioni locali, hanno penalizzato le donne.

Sui deludenti risultati delle elezioni del 1996 ha sicuramente giocato un ruolo importante anche la sentenza della Corte Costituzionale del 21 luglio 1995, che ha abolito il sistema di quote adottato nelle leggi elettorali approvate nel 1993.

Ma sulla esigua rappresentanza delle donne nella politica italiana gioca un insieme di fattori, fra i quali un ruolo importante riveste la rigida divisione dei ruoli all'interno della famiglia, che rappresenta, secondo molte delle elette (Guadagnini, 1990), l'ostacolo principale all'accesso ai ruoli decisionali, a differenza di quanto dichiarano le donne che hanno raggiunto posizioni di vertice nell'imprenditoria. La mancata fornitura di servizi per bambini ed anziani segnala in Italia lo scarso rilievo sociale attribuito ai lavori di cura, che ancora all'interno della famiglia rappresentano il lavoro non pagato delle donne.

A questo bisogna aggiungere l'atteggiamento dei partiti che hanno opposto resistenze e offerto scarse opportunità alle donne ed una cultura che ha promosso il ruolo delle donne nella famiglia e nelle attività sociali (volontariato) e ne ha scoraggiato l'accesso alla politica.

7. Il ruolo della mobilitazione delle donne

Mettendo a confronto i vari paesi europei, pur con le limitazioni dei dati disponibili, i modelli nordico e mediterraneo risultano solo parzialmente contrapposti.

Non sempre le sperequazioni di genere nelle posizioni di vertice dell'economia si accompagnano a quelle nella politica e viceversa, come mostrano alcuni dei casi descritti.

Questo ci consente di affermare che nessuna politica di pari opportunità sviluppata solo all'interno di una delle due arene di potere che abbiamo esaminato consente da sola di colmare le disuguaglianze di genere.

E in effetti l'eterogeneità dei paesi dell'Europa continentale, quanto a risultati conseguiti dalle donne, mostra chiaramente - nei casi particolari che abbiamo esaminato (Germania e Francia) - risultati divergenti in politica ed economia.

Nei paesi dove le donne sono più presenti nel mercato del lavoro, hanno un livello di istruzione più elevato e raggiungono in proporzioni più elevate posizioni di vertice, maturano una consapevolezza dei propri diritti e si mobilitano per ottenere il riconoscimento anche sul piano politico. Ne ottengono anche servizi sociali adeguati per sostenere tassi di natalità elevati. Come si è visto, nei paesi in cui le donne hanno raggiunto elevate posizioni politiche questo risultato si è ottenuto grazie alla mobilitazione di donne attive e istruite.

Mentre nei paesi in cui le donne sono confinate al lavoro di cura all'interno della famiglia, la partecipazione politica è bassa ma sono bassi anche i tassi di natalità, con cui si manifesta la protesta silenziosa, ma efficace, di donne oberate da troppo lavoro all'interno della famiglia, per sostituire le carenze della società. Infatti nel modello mediterraneo la famiglia costituisce un importante ammortizzatore sociale dei conflitti che deriverebbero dalla mancanza di occasioni di lavoro, dalla mancanza di servizi per gli anziani e i bambini, ecc..

Questo compito non viene però assolto in modo paritario all'interno della famiglia, ma si scarica pressoché esclusivamente sulle donne.

E in Italia le donne non si sono sufficientemente organizzate per sostenere la loro posizione all'interno della società: il movimento femminista è diviso al suo interno, le commissioni di parità istituite a vario livello hanno sì svolto un ruolo importante nella modifica della legislazione, ma non hanno incentivato, come per contro è avvenuto ad esempio in Spagna, l'organizzazione e la mobilitazione delle donne, anche attraverso un sostegno finanziario alle organizzazioni femminili.

Note al Capitolo Terzo

¹ UNPD, *Human Development Report*, anni vari.

² Stabilire come le risorse vengono ripartite all'interno del nucleo familiare è difficile e dipende dalle diverse culture. Possono aversi casi in cui una donna con un reddito di lavoro esterno non ne ha alcun controllo in casa e casi in cui una donna che non ha reddito di lavoro controlla quello che guadagnano i membri maschi della famiglia.

³ L'indice include sia la formazione obbligatoria, elementare (che comincia in genere a 5-6 anni) e post-elementare, che dura fino ai 16 anni (ad eccezione dell'Italia), sia la formazione post-obbligatoria, che comprende tutti i diplomi intermedi richiesti per accedere agli studi superiori e la formazione professionale di base, che sono in genere volontarie anche se in molti paesi si incoraggia il 100% degli studenti a perseguirle, sia infine la formazione superiore (universitaria o equivalente).

⁴ Ma, come abbiamo visto nel Capitolo Primo, l'attività delle donne portoghesi è in larga misura dovuta alla loro presenza in agricoltura.

⁵ Cfr. Nota 1 dell'Introduzione.

⁶ In questo paragrafo si fa ampio riferimento al rapporto nazionale predisposto da A. Borchorst, citato nella nota precedente. Cfr. BORCHORST (1997).

⁷ Questo paragrafo fa ampiamente riferimento al rapporto nazionale predisposto nell'ambito del gruppo di lavoro citato nell'Introduzione. Cfr. SKJEIE (1997).

⁸ Per un'analisi articolata del concetto di "femminismo di stato", cfr. MCBRIDE STENTON-MAZUR (1995).

⁹ È aumentato anche il numero di donne nel governo uscito dalle urne del settembre 1998.

¹⁰ Anche questo paragrafo fa ampio riferimento al rapporto nazionale redatto da S. Seeland nell'ambito del più volte citato gruppo di ricerca europeo (cfr. SEELAND, 1997). Si veda anche *Women in Work*, in "The Economist", 18 luglio 1998.

¹¹ Di questo sistema sociale ha finora paradossalmente beneficiato soprattutto la copia *middle class* senza figli, per cui ora il tasso di natalità tedesco è fra i più bassi del mondo: 0,8, nell'ex Germania dell'Est e 1,4 nella Germania dell'Ovest. Un'accurata analisi dell'influenza del sistema fiscale sul lavoro femminile si vede in DE VILLOTTA-FERRARI (1997).

¹² Nel 1990 il 27% aveva meno di 10 mila marchi e il 50% meno di 50 mila marchi di capitale sociale.

¹³ LOSEFF-TILLMANS (1978), *Frauenemanzipation un Gewerkschaften*, Wuppertal, citato in SEELAND (1997).

¹⁴ H. BIALLO, *Erste Fruchte*, in "Management Wissen", 1993, heft1, pp.16-20, citato in SEELAND (1997).

¹⁵ Citato in SEELAND (1997).

¹⁶ A. LUCIANO (1993) ci offre la possibilità di un confronto con la situazione IBM nel caso italiano, dopo 25 anni di politiche di pari opportunità. (pp. 42-51) distinguendo il periodo 1976-84 da quello successivo.

Nel primo periodo il dato che sintetizza i cambiamenti avvenuti è l'aumento dal 4 al 10% della percentuale delle donne nei livelli superiori al V (*exempt* nella terminologia aziendale perché esonerati dall'obbligo di firma in ingresso e in uscita e senza pagamento di straordinari), con una presenza diseguale nelle varie aree aziendali, ma soprattutto fra i vari livelli. Infatti solo l'1% delle donne aveva raggiunto la dirigenza contro l'8% degli uomini.

Nel 1991 il risultato più significativo riguarda le politiche di reclutamento, per cui le

donne con ruoli professionali specialistici sono ormai il 58% dell'occupazione femminile dell'impresa, contro il 53% di quella maschile.

Ma le donne sono ancora lontane dalla carriera manageriali e dirigenziali: solo il 2,8% delle donne ha la qualifica di capo (o capo-programma) contro il 17,9% degli uomini e meno dell'1% delle donne ha raggiunto la dirigenza, contro il 6,6% degli uomini. Le donne dirigenti rimangono dunque sostanzialmente ferme ai livelli del 1984.

¹⁷ CNEL, 1998 b.

Contribuisce da un decennio ad aumentare la conoscenza delle donne manager italiane la Fondazione Belisario, che, oltre ad assegnare ogni anno una "Mela d'oro" a donne che si sono particolarmente distinte nelle carriere manageriali e imprenditoriali, svolge su problematiche specifiche del lavoro femminile ricerche i cui risultati vengono poi raccolti in pubblicazioni monografiche. In collaborazione con la Confindustria ha realizzato il primo annuario delle donne imprenditrici, che raccoglie circa 4000 nomi.

1. Il soffitto di cristallo esiste: quali fattori contano?

Certamente le informazioni raccolte indicano uno svantaggio delle donne nell'accesso alle posizioni di potere, che è comune a tutti i paesi europei e costituiscono quindi un indizio di discriminazione, ma non una prova.

Le differenze di genere nelle posizioni decisionali presentano aspetti diversi nei differenti paesi europei in relazione non solo alle caratteristiche economiche e istituzionali, ma soprattutto all'ambiente culturale e sociale (alla mancata valorizzazione del lavoro di cura, alla diffidenza che accompagna le donne al vertice), che muta, seppure lentamente, nel tempo.

Occorre però rilevare che per analizzare un fenomeno dinamico, che abbiamo esaminato utilizzando dati istantanei, dovremmo invece disporre di dati relativi alle diverse coorti di età. Non c'è dubbio infatti che le donne che sono giovani oggi sono diverse dalle loro coetanee di venti anni fa. Dovremmo quindi disporre anche per l'analisi delle posizioni di vertice di serie temporali per le diverse classi di età: esse sono peraltro disponibili, come abbiamo visto nel Capitolo Primo, al paragrafo 2, solo guardando alla partecipazione delle donne alla vita attiva¹. Negli altri casi osserviamo in un unico momento nel tempo dati che sono relativi a coorti di età diverse non solo per le loro caratteristiche (in primo luogo il grado di istruzione), ma anche perché si sono confrontate con un ambiente organizzativo e sociale in rapido mutamento.

Le interpretazioni della differenza di genere al vertice delle organizzazioni si sono evolute nel tempo. Si sono ormai superate le spiegazioni semplicistiche, che attribuivano il mancato raggiungimento delle posizioni di vertice al minore livello di qualificazione delle donne o alla pura e semplice discriminazione da parte dei colleghi uomini e si tende piuttosto a guardare all'interno delle organizzazioni, che sono diverse, forniscono diverse opportunità di carriera a uomini e donne e sono anch'esse entità dinamiche.

Si è inoltre rilevato che è semplicistico pensare che uomini e donne siano gruppi omogenei, ma - dati i ruoli tradizionali di maschio e femmina - una fonte importante di disuguaglianza fra uomini e donne.

ne rimane la possibilità di combinare lavoro e famiglia in modo da raggiungere gli obiettivi desiderati in entrambe le sfere della vita, professionale e familiare. Gli uomini non affrontano - o non affrontano nella stessa misura - lo stesso dilemma delle donne, perché la loro desiderabilità come mariti è positivamente correlata al loro successo nella vita professionale e quindi alla loro capacità di sostenere economicamente la famiglia, mentre la modifica dei ruoli all'interno della famiglia richiede in qualche misura che aumenti il peso delle responsabilità familiari che essi si assumono.

L'influenza del matrimonio si rileva dal fatto che nella media europea lo scarto di 13 punti fra tassi di attività maschili e femminili per le persone non sposate, raddoppia salendo a quasi 25 punti per le persone sposate (Tabella 1). Il matrimonio influisce meno sulle differenze tra i tassi di attività solo in Danimarca e nel Regno Unito e poco in Francia. Per contro assume una influenza vistosa, quasi quadruplicando la differenza fra i tassi di attività di donne sposate e non, in Irlanda, Olanda e Lussemburgo. Il matrimonio non rappresenta un indicatore adeguato del carico di lavoro di cura familiare che grava sulle donne, che possono sopportarlo anche se non sposate, ma i dati riportati confermano l'opinione che il matrimonio costituisca per gli uomini una risorsa positiva per la loro attività professionale (e infatti il tasso di attività di quelli sposati aumenta in alcuni paesi anche significativamente rispetto a quello dei celibi), mentre alle donne apporta un notevole carico di lavoro di cura, specie in presenza di figli.

I figli rappresentano infatti un altro fondamentale elemento di differenziazione delle posizioni maschili e femminili: la maternità è negativamente correlata alla partecipazione femminile al lavoro, come si vede in Tabella 1, anche se, quando si isola l'influenza del livello di istruzione, le differenze fra i livelli di attività in presenza e assenza di bambini si attenuano, come si vede nella stessa Tabella 1.

L'integrazione delle donne nel mercato del lavoro europeo prosegue a ritmi diversi nei diversi paesi, ma dovunque gli studi comparativi mostrano che le donne qualificate sono meglio integrate di quelle a basso livello di istruzione e che le differenze nazionali fra i tassi di partecipazione alla vita lavorativa si attenuano quando si confrontano le donne dei vari paesi a parità di livello di istruzione. Inoltre - come si è visto in Figura 4 e 5 del Capitolo Terzo - la formazione permette alle donne non solo di aumentare le possibilità di occupazione, ma anche di accedere alle occupazioni al vertice che qui ci interessano.

In media le giovani sono più istruite che le donne anziane, in dipendenza della più tardiva espansione dell'istruzione femminile nella maggior parte dei paesi. Tra un quinto e un quarto delle donne tra i 20 e i 39 anni hanno seguito studi di livello universitario in Belgio, Danimarca, Grecia, Irlanda e Paesi Bassi, contro meno del 10% in Italia, Irlanda e Portogallo². E le donne laureate senza figli lavorano al 95%: ci sono solo 9 punti percentuali di differenza tra il 98% del Portogallo e l'89% della Grecia.

Anche in Europa, come nel caso americano di cui abbiamo parlato al paragrafo 1 del Capitolo Primo, all'opposto si colloca la situazione delle donne con titolo di studio obbligatorio, che hanno il più basso tasso di partecipazione.

In particolare nei paesi mediterranei la differenza fra i tassi di attività delle donne laureate e quelle con l'educazione di base raggiunge i 30 punti percentuali.

La similarità tra i livelli di partecipazione delle donne laureate nei diversi paesi europei si attenua quando si tiene conto dei figli, ma le differenze sono ancora più vistose per donne con più bassi livelli di istruzione.

Il tasso di occupazione delle madri varia moltissimo a seconda dei paesi, con un massimo dell'87% in Danimarca e un minimo del 40% in Irlanda, a causa delle diversità tuttora esistenti in Europa, nelle politiche familiari e sociali, oltre che nella regolamentazione del mercato del lavoro, ma è sempre di gran lunga superiore per le donne diplomate e laureate rispetto a quelle con studi obbligatori (Tabella 1).

L'elevata qualificazione offre dunque delle risorse, anche economiche, che aiutano sul mercato del lavoro a contrastare gli effetti negativi della maternità, che sono invece particolarmente vistosi per le donne con i più bassi livelli di istruzione. Tuttavia rimangono le influenze della maternità sulla carriera: la perdita di esperienza lavorativa che le madri soffrono, quando lasciano (anche solo temporaneamente) il posto di lavoro per maternità, interrompe i loro legami col datore di lavoro e annulla i vantaggi della formazione specifica che hanno ricevuto, nonché le benemerienze acquisite, che potrebbero dare loro possibilità di promozione in futuro. Anche per questa ragione i datori di lavoro, che anticipano la prospettiva della maternità, non investono particolarmente nella formazione delle donne.

Se situazione familiare, figli, e istruzione sono le principali variabili che concorrono a spiegare le differenze nella partecipazione alla

Tabella 1: Tassi di attività per livello di istruzione, presenza di figli (1991) e stato civile (1992)

Paesi	DONNE SENZA BAMBINI A CARICO						Tot. (tasso)
	Studi obbligatori		Studi superiori		Diplomi		
	(tasso)	IM	(tasso)	IM	(tasso)	IM	
BELGIO	72.1	- 19	88.8	- 13	94.6	- 9	83.9
DANIMARCA	75.9	+ 8	85.3	+ 5	94.2	+ 1	85.6
FRANCIA	na		na		na		84.3
GERMANIA	77.4	- 42	86.7	- 38	92.9	- 33	85.4
GRECIA	50.6	- 26	70.9	- 33	89.5	- 9	61.1
IRLANDA	71.9	- 59	84.3	- 44	91.1	- 25	82.7
ITALIA	64.9	- 35	83.5	- 19	94.6	- 6	73.9
LUSSEMBURGO	78.5	- 48	95.1	- 48	93.4	- 27	83.2
OLANDA	76.1	- 52	84.0	- 36	93.1	- 25	84.0
PORTOGALLO	78.7	- 6	80.0	+ 8	98.1	- 2	81.7
REGNO UNITO	89.2	- 37	89.8	- 28	94.4	- 22	90.3
EUR 12	77.1	- 37	85.9	- 30	93.6	- 18	83.7

Fonte: Rubery-Fagan-Smith (1994).

IM (impatto maternità): tasso attività "madri" - tasso di attività "donne senza bambini a carico" diviso tasso

*Eurostat, 1995 (dati al 1992).

vita attiva delle donne dei diversi paesi europei, intervengono anche a spiegare la distribuzione diseguale dei posti di potere tra uomini e donne o interviene invece una variabile non indagata né misurata chiamata discriminazione?

Per non assumerla come la sola spiegazione della distribuzione diseguale dei posti di potere tra uomini e donne, con un ragionamento casuale eccessivamente semplificato, anche se fin troppo consueto, occorrerebbe spiegare la diseguaglianza, che esiste, escludendo via via l'effetto di tutte le variabili note e misurabili che possono influenzarla e solo attribuire a meccanismi di discriminazione il residuo, cioè la varianza non spiegata che rimane alla fine.

E occorrerebbe tenere conto del fatto che il diverso numero di donne presenti sul mercato del lavoro nei diversi paesi (la base della piramide) e la loro segregazione verticale sono due fenomeni distinti. Ci si può trovare, infatti, di fronte a mercati del lavoro molto femminilizzati, come ad esempio nell'istruzione, ed a elevata segre-

lelle donne da 20 a 39 anni.

Studi obblig.	MADRI		Tot.	IM	STATO CIVILE*			
	Studi Superiori (tasso di attività)	Diplomi			Femmine		Maschi	
					nubili	sposate	celibi	sposati
58.2	76.9	86.1	70.3	- 16	42.1	44.1	52.7	66.7
82.4	89.4	95.2	87.6	+ 2	73.8	68.1	79.9	74.6
na	na	na	69.9	- 17	50.7	52.1	61.3	68.1
44.8	53.9	61.8	51.9	- 39	61.2	51.4	70.8	72.6
37.4	47.7	81.2	47.4	- 22	41.6	36.6	59.0	68.7
29.5	46.8	68.1	40.7	- 51	50.9	34.1	61.2	78.1
42.4	67.4	88.6	51.6	- 30	44.1	35.2	59.6	69.0
41.0	48.9	68.6	43.5	- 48	57.7	36.0	66.0	72.1
36.3	53.9	69.5	48.1	- 43	65.9	43.5	72.2	71.6
73.7	86.8	96.2	76.9	- 6	48.9	54.4	61.0	76.7
56.0	64.3	74.0	59.2	- 34	61.6	58.1	76.8	74.2
48.3	60.0	76.2	57.8	- 31	53.4	46.7	66.0	71.0

di attività delle donne senza bambini a carico x 100.

gazione verticale, ma potrebbe accadere anche che ci siano buone opportunità di carriera in paesi o attività a scarsa partecipazione delle donne.

La qualità dei dati a nostra disposizione non ci consente di procedere nell'analisi comparata con le tecniche citate, ma - come si è visto nel Capitolo Terzo - solo di verificare che esiste nei paesi europei una debole relazione tra la presenza delle donne nelle posizioni di vertice della politica e dell'economia, mentre la femminilizzazione di queste posizioni sembra più correlata alla percentuale di donne che nei vari paesi hanno raggiunto un livello elevato di istruzione.

Le analisi comparate sollecitate dall'Unione Europea hanno messo in evidenza che accanto alle variabili individuali, come l'istruzione, assumono particolare rilievo per spiegare le ineguaglianze di genere i sistemi di sicurezza sociale, la disciplina fiscale, l'uso del tempo, e che i cambiamenti strutturali della popolazione (aumentato invecchiamento e bassa natalità), insieme alle ristrutturazioni economiche,

hanno profondamente influenzato i sistemi esistenti di sicurezza sociale.

Osserva Suzanne Schunter-Kleeman (1995):

... il compromesso fra i generi che era stato stabilito all'inizio dello sviluppo capitalistico, che includeva peculiari forme di divisione del lavoro nella famiglia e nella società è messo in discussione da un numero crescente di donne. La struttura profonda della famiglia è sotto pressione a causa di domande di uguaglianza, libertà e indipendenza provenienti dalle donne, domande che gli uomini, per delle buone (o cattive) ragioni hanno cercato di respingere.

L'irreversibile indebolimento dei legami della "ineguale struttura familiare" e l'inconcepibile rifiuto del contratto generazionale con cui le donne rifiutano di dare vita a un numero di figli sufficiente a sostenere i sistemi pensionistici sono indubbiamente il risultato di mutati piani di vita economica e sociale.

Come l'integrazione europea può affrontare questa situazione con le proprie politiche, che devono tener conto di 15 o addirittura 16 diverse tradizioni nazionali da armonizzare e sulle quali si può intervenire a livello comune solo attraverso il principio di sussidiarietà?

La posizione delle donne nelle organizzazioni, nei gruppi professionali, nelle imprese e nei partiti deve poi tenere conto del *bias* di genere nei processi e nelle pratiche tipicamente maschili che informano le organizzazioni: autoritarismo, paternalismo, imprenditorialità, relazioni informali, carrierismo.

Fattori individuali quali il livello di istruzione, la qualificazione professionale e le risorse economiche giocano un ruolo rilevante anche per comprendere il maggiore o il minore accesso ai posti di decisione politica. Un alto livello di istruzione è un prerequisito diffuso nelle cariche elettive, poiché aumenta la probabilità di essere selezionati dai leaders fra le file dei potenziali candidati. Limitandoci a citare il caso italiano, in mancanza di dati sistematici per gli altri paesi, si è constatato come le donne elette nelle legislature degli anni Ottanta mostravano di avere un livello di istruzione più elevato rispetto ai loro colleghi uomini (Guadagnini, 1987).

Si può inoltre ipotizzare che un più alto livello di istruzione aumenti il grado di interesse per la politica e stimoli la consapevolezza dell'aver diritto ad accedere ai posti di decisione e ad una maggiore partecipazione. Esso gioca un ruolo cruciale non solo sul versante

della "offerta" (un maggior numero di donne aspira a candidarsi), ma anche sul versante della "domanda" (crescono le probabilità che i elettori politici includano le donne nelle loro liste).

Il disporre di un buon livello di istruzione poi è condizione cruciale per raggiungere posizioni elevate nella gerarchia sociale o nelle professioni qualificate. E questo a sua volta costituisce un requisito importante per accedere ai ruoli politici.

Che un alto livello di istruzione ed una maggiore qualificazione costituiscano risorse importanti di accesso al *decision making* politico, risulta evidente dal fatto che alcune azioni recentemente intraprese per aumentare il numero di donne nei posti di decisione si propongono di costruire delle banche di talenti femminili da presentare ai partiti o agli esponenti politici affinché all'interno di queste liste vengano nominate delle donne in posti di decisione. Questa azione tende ad abolire lo stereotipo secondo il quale vi sarebbero poche donne che ambiscono a ricoprire ruoli politici e d'altra parte toglie ai partiti la possibilità di affermare che vi è una limitata "offerta" di donne candidate qualificate. Questa azione mette quindi in particolare rilievo la responsabilità dei partiti che, a fronte dell'esistenza di una domanda da parte delle donne di accedere al *decision making* politico, fanno "orecchi da mercante".

Naturalmente, come si è visto, la probabilità di convertire risorse sociali in risorse politiche varia non solo da paese a paese, ma anche da partito a partito. I partiti di sinistra, fra le cui finalità è compresa quella di promuovere la rappresentanza dei gruppi marginali, sono in genere dotati di un'organizzazione in grado di ovviare anche ad una mancanza di disponibilità di risorse sociali. Una carriera svolta all'interno del partito costituisce in questo caso un'alternativa funzionale al disporre di risorse sociali ed economiche.

Nei partiti di centro-destra, per contro, si hanno tanto maggiori probabilità di essere inclusi nelle liste quanto più si hanno buone conoscenze, si svolge un'attività di prestigio, si dispone di risorse finanziarie.

Limitandoci ancora a citare il caso italiano, in mancanza di dati sugli altri paesi, emerge chiaramente come nel tempo e soprattutto negli anni più recenti, lo status professionale abbia costituito una risorsa importante di accesso alle arene decisionali. Nel Parlamento eletto negli anni Novanta, è aumentata la presenza di esponenti delle libere professioni, di docenti universitari, ecc., professioni che da un lato godono di un certo prestigio nella società civile, e

dall'altro sono particolarmente sinergiche con l'attività politica.

Quello che si vuol dire è che, osservando i dati, se non si può dire che c'è una relazione stretta fra l'aumento delle donne nei posti di decisione politica e l'aumento delle donne al vertice della piramide delle professioni, è probabile che invece ci sia una correlazione fra il conseguimento da parte delle donne di maggiori risorse sociali e l'acquisizione di un maggior potere politico, anche se questo varia da paese a paese.

Questo sembra maggiormente vero in contesti che premiano valori quali lo status sociale, le risorse economiche, ecc.. Mentre è meno verificato in paesi, quali quelli scandinavi, dove una cultura più egualitaria, favorevole ad attribuire una valenza positiva a valori che non sono soltanto legati al successo professionale, si mostra più aperta all'accesso delle donne ai ruoli decisionali politici.

È significativo, come si è detto nel Capitolo Secondo, che l'entrata consistente delle donne nella politica nei paesi scandinavi non solo non ha distorto il grado di rappresentatività del Parlamento (rappresentatività intesa come rispecchiamento delle caratteristiche sociali dell'elettorato), ma ha reso il profilo delle istituzioni più simile a quello dei cittadini nel loro complesso.

Un elemento che gioca un ruolo rilevante nel limitare l'accesso delle donne ai posti di decisione anche in politica e che costituisce un fattore importante per spiegare la maggiore o minore presenza delle donne a livello politico è senz'altro rappresentato dal problema di conciliare l'attività familiare con quella politica.

Alcuni dati di una ricerca, condotta in Italia sulle donne elette a livello locale, sono molto chiari: le donne indicano come una delle difficoltà maggiori incontrate nel ricoprire una carica politica proprio la difficoltà di conciliare l'incarico con l'attività familiare. Viene anche sottolineato che, poiché i tempi della politica sono dei tempi particolarmente lunghi, poco prevedibili (le riunioni spesso si protraggono sino a tarda notte), la politica è una delle attività e una delle professioni più difficilmente conciliabili con l'attività all'interno della famiglia (Guadagnini, 1990). Ed è significativo che un gran numero di intervistate abbia affermato che sarebbe estremamente necessario ottenere una presenza più consistente di donne nelle istituzioni, poiché la presenza di una "massa critica" contribuirebbe a cambiare i tempi del lavoro politico adattandolo alle esigenze delle donne.

2. Prospettive

In conclusione, appare fuori di dubbio che l'aumento del numero delle donne nei posti di decisione politica sembra seguire un itinerario più rapido di quanto invece non succeda per quanto riguarda l'accesso ai posti di decisione economica. Qual è il significato di questi trend discordanti? A questo fenomeno sono state date spiegazioni diverse.

Alcune, meno convincenti, fanno riferimento a spiegazioni di tipo psicologico e sostengono, ad esempio, che le donne si occuperebbero volentieri di politica non tanto per un amore del potere per il potere, ma per il fatto che la politica viene da esse intesa come una opportunità per lavorare a favore del bene comune: le donne quindi sarebbero più interessate ad occuparsi di politica che non a far carriera nelle organizzazioni. A nostro parere, i progressi più rapidi ottenuti in alcuni paesi meglio si spiegano ricordando la forte mobilitazione da parte dei movimenti delle donne sulla questione dell'*empowerment* politico e il fatto che questo tema è diventato rilevante nel dibattito pubblico. La sottorappresentanza delle donne nei posti di decisione politica, come si è detto, tocca problemi rilevanti che riguardano i diritti di cittadinanza politica e il deficit di democrazia esistente nei nostri sistemi, argomenti che minano la legittimità stessa dei nostri regimi.

Se vi è un grande dibattito sulla equi-rappresentanza di genere in politica, e se là dove progressi sono stati ottenuti, questi si sono realizzati grazie alle pressioni delle donne, maggiore silenzio esiste sulla disparità di genere nel settore economico. L'aver inserito questo tema nel dibattito pubblico è stato molto utile, come si è visto, per stimolare i partiti politici che, dovendo sottomettersi al verdetto delle urne, sono stati - almeno in alcuni paesi - "costretti" a promuovere delle politiche per l'inserimento delle donne nei posti di decisione politica, pena la perdita del consenso femminile. I partiti non possono permettersi di trascurare le rivendicazioni che emanano dalla società civile e quindi saranno probabilmente spinti ad assicurare la promozione delle donne ai vertici in modo più veloce che non nelle grandi imprese.

Ma questo finire di secolo si caratterizza anche per nuove trasformazioni dell'organizzazione delle imprese.

L'organizzazione delle imprese passa dalle grandi imprese verticalmente integrate e fortemente gerarchizzate a organizzazioni snel-

le, in cui più che la divisione del lavoro e le gerarchie contano le competenze professionali. Le imprese non solo si deverticalizzano, ma si delocalizzano all'interno di ciascun paese e in paesi diversi in unità di piccole dimensioni.

Le nuove tecnologie dell'informazione offrono insospettate modalità di lavoro (telelavoro, ad esempio). Con l'invecchiamento della popolazione e l'aumento di benessere cresce la domanda di servizi nuovi (di cura, di pasti fuori casa, di pulizia) e con la crescita del benessere si accresce la domanda di servizi per il tempo libero (viaggi, cultura, ecc.).

Nuove opportunità si offrono alle donne. Per troppo tempo esse sono state accusate di essere "diverse" rispetto a organizzazioni del lavoro pensate per gli uomini, a gerarchie nate dal modello degli eserciti, a laboratori scientifici nati dal modello monacale.

Ma oggi la diversità nella forza lavoro è considerata un vantaggio per imprese globali.

Il Conference Board statunitense, un'organizzazione di ricerca che riunisce 2800 grandi imprese di paesi diversi, addirittura organizza ogni anno una conferenza sulla diversità, perché la diversità dei dipendenti è essenziale per far fronte a clienti e azionisti che sono diversi e di cui occorre cogliere le diversità culturali, economiche, sociali e politiche presenti nelle varie aree del mondo.

Le donne, da sempre accusate di avere troppo interesse per gli altri all'interno delle organizzazioni, rappresentano un *atout* per le imprese globali.

Anche le loro preferenze per percorsi formativi in parte diversi da quelli tradizionalmente maschili (sono ancora poche nelle scuole di ingegneria e sono appena un terzo in quelle di business, ma hanno raggiunto la metà in quelle di legge e di medicina) possono diventare una opportunità. Basti pensare alla loro propensione per le lingue e i percorsi più umanistici.

La nostra ricerca porta argomenti a favore della tesi degli ottimisti, quali Gilles Lipovetski (1998), che ipotizza una modificazione nella costruzione dei ruoli, nei quali le nuove generazioni di donne potranno meglio conciliare lavoro, politica e vita privata, senza rinunciare alla loro femminilità o alla maternità. Questo, poiché da un lato si può ritenere che verrà progressivamente meno quella rigida divisione del lavoro all'interno della famiglia, con una maggior partecipazione degli uomini al lavoro di cura; d'altro lato perché, con la nuova organizzazione del lavoro, sfuma la divisione tra tempo di la-

voro e tempo da dedicare ad altro, compresa la cura. Una maggior partecipazione delle donne alla politica, come dimostrano i paesi scandinavi, potrebbe accelerare questa trasformazione dei ruoli.

Tuttavia, queste trasformazioni sociali aumentano le differenze fra le donne, soprattutto in rapporto al loro livello di istruzione, come già si è verificato nel caso americano: sempre meno le donne possono esser identificate come un gruppo unitario. Come afferma Adriana Luciano (1996):

...Ciò che aveva fatto da collante al femminismo degli anni Settanta era stato il riconoscimento di una condizione comune di esclusione delle donne dalla scena pubblica e la ricerca di una differenza da far valere come fondamento di un diritto di cittadinanza, di un diritto di inclusione. Con molti limiti, in misura ancora assai parziale, l'inclusione è avvenuta nella scuola, nel lavoro... E con l'inclusione sono aumentate le disuguaglianze tra le donne: tra quelle che lavorano e quelle che non lavorano, tra quelle che sono riuscite ad arrivare ai vertici delle professioni liberali e quelle che lavorano in condizioni di sottosalario nell'economia informale, tra quelle che aspirano alla carriera e quelle che vorrebbero poter fare le casalinghe se il reddito familiare lo consentisse³.

Nella nuova divisione dei ruoli permangono soffitti di cristallo, nella politica e nell'economia, ai limiti dei quali soltanto negli anni più recenti si è iniziato a prestare attenzione, per le conseguenze negative di una non completa utilizzazione del capitale umano, anche se una proporzione numerica equilibrata delle donne e uomini nei ruoli decisionali è stata affermata da convenzioni internazionali.

Le ragioni per cui il problema del soffitto di cristallo sta diventando importante sono essenzialmente le seguenti:

- le donne rappresentano la metà dell'umanità e non c'è evidenza empirica che consenta di affermare che intelligenza, energia e tutte le altre qualità che servono per un dirigente non siano uniformemente distribuite tra i sessi. Inoltre, almeno nei paesi più avanzati, le donne sono spesso più istruite degli uomini;
- le imprese che già hanno assunto delle donne - e quindi in esse investito in termini di formazione alle esigenze specifiche dell'impresa - hanno ogni incentivo per promuoverle o consentire benefici di tempo o orario piuttosto che perderle e ricominciare;
- le donne possono introdurre differenti approcci ai problemi: non è detto che siano più intuitive, più orientate al prossimo o più adatte

alle attuali gerarchie snelle. Però si è appurato che ascoltano di più gli altri, pongono domande diverse, sono percepite come diverse e la diversificazione della forza lavoro è oggi considerata un vantaggio dalle imprese;

- la presenza delle donne in Parlamento e nei governi implica una maggiore attenzione e sensibilità al problema delle "differenze" (ivi comprese quelle di genere) che rappresentano la sfida attuale per le nostre democrazie.

Quali sono le strategie possibili per rompere il soffitto di cristallo?

Mettere il "genere" nelle statistiche (*engendering statistics*) è il primo passo da fare in una strategia volta a dare visibilità al problema: l'impegno attivo a organizzare gli istituti centrali di statistica e le commissioni nazionali per le pari opportunità per raccogliere e fornire il più ampio numero di informazioni differenziate per genere è ancora largamente disatteso. Occorre così, in ogni ricerca, impiegare una grande quantità di risorse per raccogliere dalle diverse fonti questo tipo di statistiche e restano precluse molte verifiche scientifiche delle ipotesi a proposito della discriminazione o della non discriminazione e comunque delle variabili che concorrono a spiegare l'attuale posizione delle donne nei vari campi della vita economica e sociale.

L'assenza di statistiche adeguate a livello europeo è particolarmente vistosa per quanto riguarda le donne al vertice, di cui mancano anche definizioni statistiche adeguate per distinguere fra le donne imprenditrici, i vari tipi di lavoro autonomo (dalla lavoratrice a domicilio, alla coadiuvante, alla lavoratrice senza dipendenti, al membro di cooperativa, alla vera e propria imprenditrice). In troppi campi i dati per genere non sono raccolti o quando lo sono non sono elaborati (è il caso di molte statistiche sull'istruzione a vari livelli). Oppure i sistemi di classificazione usati per elaborare non sono adeguati (si pensi al fatto che in Italia è difficile ottenere dati ufficiali sui differenziali salariali fra i sessi). O ancora, alla rilevazione di fenomeni più importanti per le donne che per gli uomini (lavori atipici, ad esempio) si destina minore attenzione.

C'è anche un problema di metodo, poiché non sempre le studiose di genere - che spesso sono storiche, sociologhe, politologhe o filosofe, con la statistica hanno dimistichezza, poiché⁴ "... il matrimonio fra le scienze sociali e le tecniche di analisi quantitativa non è sempre stato felice". Si crea così un circuito vizioso: gli studi di ge-

nere fanno poco uso delle statistiche esistenti, che sono inadeguate, e le statistiche non vengono migliorate, perché gli organi di rilevazione non sono spronati a farlo dagli studiosi.

Gli studi non solo fanno insufficiente ricorso alle statistiche esistenti, che, per quanto inadeguate, sembrano spesso sconosciute, ma anche i metodi sono spesso poco rigorosi, a cominciare da definizioni poco accurate di ciò che si intende analizzare (come la stessa definizione di *decision-making* con cui l'Unione Europea ha affrontato il nostro tema).

Spesso mancano progetti di ricerca accurati, che colleghino l'obiettivo che si intende perseguire con gli sviluppi teorici ed empirici già realizzati in quell'area e usino metodi scientifici di concettualizzazione, raccolta dati e elaborazione degli stessi.

Solo con questi requisiti scientifici ogni studio può fornire un contributo costruttivo all'accumulazione del sapere scientifico e può essere usato politicamente; altrimenti, senza collegamenti con gli sviluppi teorici e l'uso dei metodi scientifici tipici delle scienze sociali, le ricerche non saranno accreditate nelle sedi opportune, come molto spesso in effetti accade.

L'assenza di infrastrutture di ricerca specifiche - come i dipartimenti di *Women's studies* - ma anche di percorsi didattici e di corsi specifici, il basso livello dei finanziamenti disponibili e la frammentazione delle ricerche commissionate attraverso gli organismi di pari opportunità rendono difficile trovare, in Italia come in Europa, studi che corrispondano alle caratteristiche citate. Nel migliore dei casi ci si limita alla ricerca di informazioni sulle donne al potere attraverso annuari più o meno accurati.

La povertà qualitativa degli studi di genere disponibili ha anche a che fare con la scarsità di esperti qualificati per progettare ricerche rigorose sotto il profilo della teoria e del metodo, poiché poco numerosi sono i corsi di dottorato che si occupano di genere⁵.

A differenza di quanto avviene negli Stati Uniti, pochi si indirizzano in Europa a tale filone di ricerca, che difficilmente avrà adeguati riconoscimenti professionali, dato che la generazione delle ricercatrici sviluppatasi con il femminismo degli anni Settanta non li ha certo avuti.

Malgrado gli sforzi della Commissione Europea, sono scarse le ricerche comparate, sullo stesso oggetto di analisi attraverso vari paesi europei, come quella che abbiamo cercato di svolgere, che potrebbero fornire maggiori contenuti alle politiche nazionali.

3. Il ruolo dell'Unione Europea

Un contributo rilevante alla tematizzazione del problema dell'assenza delle donne dal *decision-making* è stato svolto dall'Unione Europea, che ha prestato molta attenzione alle politiche a favore delle donne (Hoskyns, 1996).

L'impegno a garantire la parità fra uomini e donne era stata sancita dall'art. 119 del Trattato di Roma e aveva trovato una sua prima applicazione negli anni Settanta.

Tuttavia, se dapprima, le politiche per la parità si sono prevalentemente incentrate sull'obiettivo di garantire la parità nel lavoro, a partire dagli anni Ottanta esse hanno allargato il campo d'azione fino a comprendere misure volte a stimolare azioni nel campo della formazione, della conciliazione tra lavoro familiare e lavoro fuori casa e in particolare, per l'argomento che qui interessa a promuovere l'*empowerment* delle donne nei luoghi di decisione (Hoskyns, 1996; Rossilli, 1997). Questo tema era stato introdotto nella metà degli anni Ottanta in una risoluzione adottata nel 1984 dal Parlamento Europeo, anche se su questo terreno un ruolo di precursore era stato svolto dal Consiglio d'Europa, che già negli anni Sessanta aveva pubblicato un rapporto sulla posizione politica, sociale ed economica delle donne in Europa.

Il tema della presenza delle donne nei posti di decisione viene trattato nel Terzo e nel Quarto Programma d'Azione e trova attenzione anche in una serie di atti normativi, non vincolanti per gli stati membri come le direttive, ma tuttavia indicativi di quelli che sono gli orientamenti dell'Unione Europea nei confronti degli stati membri. Val la pena citare l'intervento più recente al riguardo, cioè la raccomandazione del Consiglio del 2 dicembre del 1996 riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale, raccomandazione che riprende i temi trattati in precedenti atti.

Nella raccomandazione si ricorda come l'interesse dell'Unione Europea per la partecipazione delle donne al processo decisionale sia riconducibile alla Raccomandazione 84/635 CEE del Consiglio, adottata il 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, da una serie di altre risoluzioni sulla promozione della parità di opportunità, nonché ad una risoluzione del Consiglio del 27 marzo 1995 riguardante la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale, e ai programmi di azione adottati.

Questa Raccomandazione del 1996 fa inoltre riferimento al fatto che il Parlamento Europeo aveva chiesto alla Commissione di attuare la politica per le pari opportunità al fine di rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla partecipazione delle donne al processo decisionale, nonché di definire misure e azioni che consentano maggiore partecipazione delle donne al processo decisionale.

L'Unione Europea ricorda come la partecipazione al processo decisionale sia esigua, come le donne siano sottorappresentate in tutti i settori politico, economico, sociale e culturale e riconosce come la scarsa rappresentanza delle donne negli organismi decisionali sia dovuta al ritardo nell'accesso alla parità civica e civile e agli ostacoli alla realizzazione della loro indipendenza economica, nonché alle difficoltà di conciliare la vita professionale con la vita personale. Afferma inoltre che la partecipazione equilibrata di donne e uomini al processo decisionale è una esigenza della democrazia, mentre la scarsa rappresentanza delle donne indica uno spreco di risorse per la società nel suo insieme e afferma, infine, che una partecipazione equilibrata al processo decisionale potrebbe generare idee, valori e comportamenti diversi, nella direzione di un mondo più giusto ed equilibrato fra donne e uomini.

L'Unione Europea fornisce, pertanto, le linee guida di intervento, che fanno riferimento all'esigenza di sensibilizzare gli operatori del processo educativo e della formazione a tutti i livelli, di eliminare gli stereotipi esistenti e di rendere i cittadini consapevoli dell'importanza di una condivisione più equilibrata delle responsabilità familiari, sociali e professionali fra donne e uomini. Sottolinea, inoltre, la necessità di sostenere gli sforzi delle associazioni, delle organizzazioni, delle parti sociali, ecc., volte al fine di promuovere l'accesso delle donne al processo decisionale e una partecipazione equilibrata dei due generi negli organi decisionali.

Naturalmente gli atti che riguardano la presenza femminile nel *decision-making* appartengono a quella che viene definita come la *soft legislation*, cioè una legislazione non vincolante per gli stati membri. Tuttavia, come è stato più volte ribadito nel corso del libro, soprattutto nei paesi del centro e del sud Europa, l'influenza positiva delle misure adottate dall'Unione Europea è stata rilevante, perché queste sono servite non solo a rendere "visibile" un problema a lungo rimasto nell'ombra, ma hanno anche fornito suggerimenti e indicazioni sulle strategie da adottare. Importante è stata anche l'azione svolta dall'Unione Europea nella creazione del già menzio-

nato *network* "Donne nei processi decisionali": il *network* ha raccolto dati sistematici sulla presenza delle donne in taluni posti di decisione e quindi ha fornito un primo quadro quantitativo della situazione nei paesi europei.

Anche sul mercato del lavoro l'Unione Europea ha svolto in tutti i paesi membri un ruolo essenziale nel definire lo standard dei diritti delle donne; anzi, in alcuni paesi, le disposizioni europee sono state virtualmente il solo strumento per migliorare la situazione e riempire le lacune della legislazione nazionale.

In base all'art.119 del Trattato di Roma sono stati stabiliti i principi della uguale paga per uguale lavoro (Direttiva sulla uguaglianza salariale del 1975), dell'uguale trattamento nell'accesso alla occupazione, alla formazione professionale, alla promozione e alla condizioni di lavoro (Direttiva sull'uguale trattamento del 1976). Oltre alle già citate raccomandazioni comunitarie che cercano di promuovere l'uguaglianza delle opportunità, le azioni positive, la formazione professionale, la legislazione comunitaria ha influenzato anche l'età del pensionamento, le pensioni per i lavoratori a tempo parziale, ecc..

Ma non sempre le direttive hanno avuto la stessa applicazione nei diversi paesi. E, d'altra parte, le stesse direttive che fissano principi ambiziosi in tema di parità vengono poi annacquate per ottenere il consenso degli stati più arretrati. Infine su alcune questioni vige il principio di sussidiarietà, per il quale gli stati membri non sono vincolati se non esiste una direttiva, come quella per il congedo parentale (Direttiva 96/34/CEE) o quelle sull'armonizzazione dell'imposizione personale separata sui redditi familiari del 1992, che prevede il passaggio dall'imposizione congiunta sul reddito familiare all'imposizione separata sui redditi individuali (*splitting*).

Ma per quanto abbia tentato, l'Unione Europea poco è ancora riuscita a fare in tema di politiche familiari, anche se l'urgenza di una armonizzazione diventa più stringente in concomitanza con le attuali riforme del welfare, per non vanificare gli sforzi che la stessa Unione sta compiendo in tema di parità uomo-donna. In realtà, l'attenzione si concentra sulla relazione tra lavoro pagato e welfare e non, come dovrebbe essere, tra lavoro pagato e non pagato e welfare.

Gli orientamenti per l'occupazione approvati dal Consiglio Europeo il 15 novembre 1997 sostengono quanto meno che una migliore armonizzazione tra la vita lavorativa e la vita familiare costituisce un

elemento fondamentale per sostenere l'accesso di uomini e donne al mercato del lavoro in condizioni di parità. E auspica un sostegno pubblico allo scopo di facilitare la combinazione delle attività professionali con quelle di cura, articolato in tre categorie: •

- provvedimenti che consentono ai lavoratori di ridistribuire una parte del loro tempo dal luogo di lavoro al domicilio, pur mantenendo il contratto di lavoro (congedi dal lavoro),
- finanziamenti statali, sussidi e regolamentazione dei servizi di assistenza allo scopo di redistribuire alcuni compiti dal domicilio alla sfera pubblica (servizi),
- finanziamenti statali e regolamentazione dei vantaggi di ordine pecuniario e fiscale.

Rimane da valutare quale potrà essere il ruolo svolto dall'Unione Europea in questo specifico settore nei prossimi anni.

Da più parte viene sottolineato il fenomeno del cosiddetto *shift of power*, vale a dire del passaggio di competenze dal livello nazionale a quello europeo. Quest'ultimo è destinato a rappresentare un livello sempre più cruciale nell'ambito delle decisioni che saranno adottate sul piano politico e su quello economico.

E questo spiega anche la perplessità delle donne dei paesi del nord Europa ad aderire all'Unione Europea. Tanto che i movimenti delle donne in Danimarca, Svezia e Norvegia si sono opposti all'adesione all'Unione Europea. Questa resistenza ad entrare nell'Unione Europea è legata in parte al timore di perdere una serie di riforme sociali, in parte al fatto che, secondo i movimenti di questi paesi, l'Unione Europea rappresenta una struttura gerarchica fortemente dominata dalla presenza maschile. La rappresentanza femminile nel Parlamento Europeo o nella Commissione è infatti inferiore alla percentuale di donne presenti nelle assemblee decisionali dei paesi scandinavi. Le donne del Nord Europa temono pertanto di perdere il potere che detengono nel processo decisionale dei loro paesi. Per contro, per i paesi del sud Europa, l'esser parte dell'Unione Europea può contribuire a spingere gli attori politici a tenere maggiormente in considerazione le conquiste ottenute dalle donne nel Nord.

L'esistenza di uno spazio europeo dove è possibile costruire politiche a favore delle donne può avvantaggiare i paesi meno avanzati e contribuire a creare *networks* di donne che possono utilizzare le differenze nazionali come risorse per sviluppare obiettivi comuni.

Una concorrenza istituzionale oggi esiste nell'ambito dell'Unione Europea fra paesi molti differenti per storia, culture, tradizioni ecc., differenti anche, come si è visto, dal punto di vista dell'integrazione politica delle donne, della loro posizione sul mercato del lavoro, delle politiche del *welfare state*, ecc.. L'evoluzione delle istituzioni è in corso e potrà avere esiti diversi ed avere un impatto diverso a seconda delle posizioni già raggiunte dalle donne e a seconda dei modelli nazionali delle politiche sociali che prevarranno, senza contare il ruolo delle forze politiche dominanti.

Il processo di unificazione europea può rappresentare un'opportunità per l'adozione di politiche *women's friendly* e la diffusione di una cultura più sensibile alle differenze, nella misura in cui le donne avranno la reale opportunità di partecipare su una base paritaria ai processi decisionali in una Unione Europea dotata di una struttura istituzionale meno gerarchica e più democratica di quella attuale.

Note al Capitolo Quarto

¹ Solo in alcuni studi che riguardano categorie specifiche, come le donne universitarie la distinzione è per ora disponibile. Cfr. FACCHINI e SCHMITZ (1997) e CARABELLI-PARISI-ROSSELLI (1998).

² Dati comparabili sui livelli di qualificazione sono offerti dall'Indagine europea sulle forze di lavoro per tutti i paesi, eccetto la Francia (dove peraltro le statistiche disponibili mostrano che il livello di qualificazione ha un effetto positivo sul tasso di partecipazione).

³ LUCIANO A. *et al.* (1996).

⁴ ANDERSEN M. (1992).

⁵ Una positiva azione sullo sviluppo degli studi di genere in Europa potrebbe essere svolta dall'Università Europea di Firenze. Per quanto essa non abbia relazioni formali con le istituzioni accademiche dei diversi paesi, il suo prestigio potrebbe esercitare perlomeno un'influenza indiretta favorevole, dato che presso di essa si svolgono seminari sugli studi di genere, vi si tengono insegnamenti di *Women studies* e vi si potrebbero svolgere le ricerche comparate che si auspicano più numerose.

Bibliografia

- ABBURRÀ M. (1988), *L'occupazione femminile in Italia. Dal declino alla crescita*, Rosenberg & Sellier, Torino
- ACKER S.,
 - (1990), *Hierarchies, Jobs and Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, "Gender and Society", Vol. 4, 2, pp. 139-58,
 - (1992), *Gendering Organizational Analysis*, T. Mills, London.
- ABRAR S. (1997), *Survey of Research on Women in Political, Economic and Social Decision Making in England and Wales* (dattiloscritto).
- ADDIS E. (1997), *Economia e differenze di genere*, CLUEB, Bologna.
- ALIMO METCALFE B. (1992), *Different Gender, Different Rules, Assessment of Women in Management in Managing Organisations in 1992: Strategic Responses*, BARRAR-COOPER (ed.), Routledge, London, pp. 203-220.
- ANDERSEN M. (1992), *The History of Women and the History of Statistics*, in "Journal of Women's History", vol. 4, n. 10.
- ASDO (Assoc. Women Developm.) (1996), *Survey on Participation by Women in Decision Making in Italy*, Roma (mimeo).
- AA.VV.,
 - *Gender and the Culture of Science*, in "Science", n. 160, pp. 266-460.
 - *Comparison Across Cultures*, in "Science", n. 263, pp. 1345-1562.
- BAGILHOLE B. (1994), *Women, Work and Equal Opportunity: underachievement in the Civil Service*, Avebury, Aldershot
- BALBO L. (1988), *Rappresentanza e non rappresentanza*, in: PASQUINO G.F. (a cura di), *Rappresentanza e democrazia*, Laterza, Bari.
- BASHEVKIN S. (ed.) (1985), *Women and Politics in Western Europe*, Cass, London.
- BECKWITH K. (1990), *Candidature femminili e sistemi elettorali*, in "Rivista Italiana di Scienza Politica", a. XX, n° 1, pp. 73-10.
- BENIGNI L.-MENNITI A.-PALOMBA R. (1988), *Pubblici scienziati: la carriera imperfetta*, "Sistema Ricerca", n. 9 (supplemento), marzo.
- BERGQVIST C. (1994), *The Declining Corporatist State and the Political Gender Dimension in Sweden* in KARVONEN L. & SELLE P. (eds.), *Women in Nordic Politics: Closing the Gap*, Dartmouth, Aldershot.
- BERTIN-MOUROT B. (1997), *L'ENA est une Business School*, Paris, L'Harmattan.
- BETTERS-REED B. (1994), *Toward Transformation of the Management Curriculum*

lum: *Visions and Voices for Inclusion*, Stanford University, Center for Research on Women, n. 269.

BETTIO F. (1988), *The Sexual Division of Labour*, Clarendon Press, Oxford.

BETTIO F.-VILLA P.,

- (1993), *Strutture familiari e mercati del lavoro nei paesi sviluppati. L'emergere di un percorso mediterraneo per l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro*, "Economia e Lavoro", aprile-giugno, pp. 3-30.
- (1998), *A Mediterranean Perspective on the Break-Down of the Relationship Between Participation and Fertility*, "Cambridge Journal of Economics".

BIANCO M.L. (1997), *Donne al lavoro. Cinque itinerari fra le diseguaglianze di genere*, G.B. Paravia & C. Spa, Torino.

BLAU F. (1998), *Trends in the Well-being of American Women, 1970/1995*, "Journal of Economic Literature", pp. 112-165.

BOIGEOL ANNE,

- (1993), *La magistrature française au féminin: entre spécificité et banalisation*, "Droit et Société", n. 25.
- (1996), *Les femmes et les cours. La difficile mise en oeuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la Magistrature*, "Genèses", mars, pp. 107-129.

BORCHORST A.,

- (1994), *Welfare States Regimes, Women's Interests and the EC*, in SAINSBURY D. (ed.), *Gendering Welfare States*, Sage, London.
- (1997), *State of the Art Study of Research on Women, in Political Decision Making*. Report on Denmark, May (dattiloscritto).

BORCHORST A.-CHRISTENSEN A.D.-RAAUM N. (1998), *Equal Democracies? Conclusions and Perspectives*, Chapter 15, da: *Liketilte Demokratier?*, Universitetsforlaget, Oslo.

BOTTERO W. (1992), *The Changing Face of the Professions. Gender and Explanations of Women's Entry to Pharmacy*, in "Work, Employment and Society", vol. 6, pp. 329-346.

CACOULLOS A. (1994), *Women Confronting Party Politics in Greece*, in NELSON B.J.-CHOWDHURY N. (eds.), *Women and Politics Worldwide*, Yale University Press, New Haven, London..

CARABELLI A.-PARISI D.-ROSSELLI A. (a cura di) (1998), *Che genere di economista? Il Mulino*, Bologna (in corso di stampa).

CHAPMAN (1989), *Women Graduates in Management and the Professions*, in "Women in Management Review and Abstracts", vol. 4.

CNEL (Consiglio Nazionale Economia e Lavoro) (1998), *La presenza femminile in posizioni decisionali*, Roma.

COCKBURN C. (1991), *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Macmillan Education, Basingstoke.

COLE J.R. (1979), *Fair Science. Women in the Scientific Community*, New York, The Free Press.

COLE J.R.-SINGER B. (1991), *A Theory of Limited Differences: Explaining the Productivity Puzzle in Science*, in ZUCKERMAN H.-COLE J.-BRUER J.T. (eds.), cit..

COMMISSIONE EUROPEA, *Bulletin sur les Femmes et l'emploi dans la C.E.*, anni vari.

COMMISSIONE EUROPEA-SPORTELLI DEL CITTADINO-SERVIZIO INFORMAZIONE DONNE - "I quaderni di Donne D'Europa",

- n. 36, *La posizione delle donne sul mercato del lavoro. Tendenze ed evoluzione nei 12 Paesi membri della Comunità* (1983-1990).
- n. 42, *Inventario europeo dell'azione positiva*.

COMMISSIONE EUROPEA, DIREZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE, RELAZIONE INDUSTRIALE E AFFARI SOCIALI, UNITÀ V/D5 (1997), *Les femmes dans la prise de décision*, Panorama d'activité, Luxembourg.

COUCELLO A. (1997), *La parité au Portugal*, in GASPARD F. (ed.), *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*, L'Harmattan, Paris.

CONFALONIERI M. A. (1995), *Parties and Movements in Italy: the Case of Feminism and Pci*, in "Il Politico", a. LX, n° 1, pp. 127-158.

CORCORAN-NANTES Y.-ROBERTS K. (1995), *We've Got One of Those: The Peripheral Status of Women in Male Dominated Industries*, in "Gender, Work and Organization", vol. 2, pp. 21-33.

CROMPTON R.-SANDERSON K.,

- (1986), *Credentials and Careers. Some Implications of the Increase in Professional Qualifications Amongst Women*, in "Sociology", The Journal of the British Sociological Association, vol. 20, pp. 25-42.
- (1990), *Gendered Jobs and Social Change*, London.

DAHLERUP D. (1988), *From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics*, in "Scandinavian Political Studies", 4, pp. 275-298.

DAVID P.-VICARELLI G. (1994), *Donne nelle professioni degli uomini*, Franco Angeli Editore, Milano.

DAVIDSON M.-COOPER C. (1993), *European Women in Business and Management*, Chapman Publ., London.

DEL BOCA D.,

- (1992), *Mercato del lavoro e politiche familiari*, NIS, Roma.
- (1993), *Offerta di lavoro e politiche pubbliche*, NIS, Roma.

DI FEDERICO G.-NEGRINI A. (1994), *La Grazia e la Giustizia*, in DAVID P.-VICARELLI G. (a cura di).

DONINI E. (1990), *La nube e il limite*, Rosenberg & Sellier, Torino.

"Economist (The)", *Women at Work*, 18 luglio 1998.

EDWARDS MAUD L. (1991), *Toward a Third Way: Women's Politics and Welfare Policies in Sweden*, in "Social Research", 3, pp. 677-705.

EUROSTAT,

- (1995), *Les femmes et les hommes dans l'Union Européenne. Portrait statistique*, Luxembourg.
- (1995), *Portrait social de l'Europe*, Luxembourg.
- (1995), *L'Europa in cifre*, IV edizione, Luxembourg.
- (1997), *Visione statistica dell'Europa 1986-1996*, Luxembourg.

FACCHINI C.-SCHMITZ N. (1997), *Il ruolo della famiglia nella carriera di uomini e donne*, in MOSCATI R. (a cura di), cit..

FERGUSON K. (1984), *The Feminist Case Against Bureaucracy*, Temple, Philadelphia.

FOGARTY M.P. (1971), *Women in Top Jobs: Four Studies in Achievement*, Allen & Unwin, London.

FOGARTY M.P.-ALLEN I.-WALTERS P. (1981), *Women in Top Jobs (1968-1979)*, "Policy Studies Institute Series", Heinemann Educational, London.

FORNENGO G.-DEL BOCA D. (1992), *La segregazione verticale*, in "Politiche del lavoro", n. 19.

FRANCHI M. (1992), *Le donne imprenditrici: le regole del gioco*, Franco Angeli Editore, Milano.

GALLEGO MENDEZ M.T. (1994), *Women's Political Engagement in Spain*, in NELSON B.J.-CHOWDHURY N. (eds.), *Women and Politics Worldwide*, cit..

GHERARDI S. (1998), *Il genere e le organizzazioni*, Raffaello Cortina Editore, Milano [ed. inglese: *Gender, Symbolism and Organizational Culture*, 1995, Sage Publications, London].

GITHENS M.-NORRIS P.-LOVENDUSKI J. (1994), *Different Roles, Different Voices. Women and Politics in the United States and Europe*, Harper Collins, New York.

GUADAGNINI M.,

- (1987), *Una rappresentanza limitata: le donne in Parlamento dal 1948 ad oggi*, in "Quaderni di sociologia", vol. XXXIII, n° 8.
- (1990), *Presenza e ruolo delle donne nelle amministrazioni locali piemontesi*, pubblicazione del Consiglio Regionale del Piemonte, Torino.
- (1993), *A Partitocrazia without Women: the Case of the Italian Party System*, in LOVENDUSKI J.-NORRIS P. (eds.), cit..
- (1997a), *La cittadinanza politica: presenza delle donne in Parlamento*

negli anni novanta, in BIMBI F.-DEL RE A. (a cura di), *Genere e democrazia, La cittadinanza delle donne a cinquant'anni dal voto*, Rosenberg & Sellier, Torino.

- (1997b), *Implementing the Empowerment of Women: Obstacles and Opportunities*, in Tabak F. (ed.), *New Alternatives for Old Challenges. Women's Rights*, International Institute for the Sociology of Law, Onati.
- (1998), *The Debate on Women's Quotas in Italian Electoral Legislation*, di prossima pubblicazione nella "Swiss Review of Political Science".

HAALSA B. (1989), *Policies and Strategies of Women in Norway: The Role of Women's Organisations, Political Parties and Government*, Oppland Regional College.

HAAVIO-MANNILA E. et al. (eds.) (1983), *Unfinished Democracy: Women in Nordic Politics*, Pergamon Press, New York.

HASSELS A.-HOMMERICH C. (1993), *Frauen in der Justiz Eine Empirische Analyse der Berufssituation, Karriereverläufe und Karrierechancen von Richterinnen Staatsanwältinnen und Rechtspflegerinnen*, Köln.

HAWKINS A.C.-SCHULTZ D. (1990), *Women: The Academic Proletariat in West Germany and in the Netherlands*, in STIVER LIE S.-O' LEARY V. (eds.), cit..

HEIDAR K. (1997), *A New Party Leadership?*, in STROM K.-SVAASAND L. (eds.), *Challenges to Political Parties*, University of Michigan Press, Ann Arbor.

HERNES H. (1987), *Welfare States and Women Power*, Norwegian University Press, Oslo.

HOECKER B. (ed.) (1998), *Handbuch Politische Partizipation von Frauen in Europa*, Leske-Budrich, Opladen.

HOMANS H. (1987), *In a Man's World: Essays on Women in Male-Dominated Professions*, in SPENCER A.-PODMORE D., *Man-made Myths: the Reality of Being a Women Scientist in the NHS*, Tavistock, London.

HOSKYN C. (1996), *Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union*, Verso, London-New York.

JENSON J.-SINEAU M.,

- (1994), *The Same or Different? An Unending Dilemma for French Women*, in NELSON B.J.-CHOWDHURY N. (eds.), *Women and Politics Worldwide*, cit..
- (1995), *Mitterrand et les françaises: un rendez-vous manqué*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.

KANTER MOSS R. (1977), *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Book [trad. it.: *Maschile e femminile in azienda*, Milano, Olivares, 1988].

KARVONEN L. (1995), *Trade Unions and the Feminization of the Labour Market in Scandinavia*, in KARVONEN L.-SELLE P. (eds.), cit..

- KARVONEN L.-SELLE P. (eds.) (1995), *Women in Nordic Politics: Closing the the Gap*, Dartmouth, Aldershot.
- KOLINSKY E. (1993), *Party Change and Women's Representation in Unified Germany*, in LOVENDUSKI J.-NORRIS P. (eds.), cit..
- LEDWITH S.-COLGAN F. (1996), *Women in Organisations: Challenging Gender politics*, Macmillan Business, Basingstoke.
- LEIJENAAR M. (1996), *Per una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale. Guida all'attuazione di strategie volte a incrementare la partecipazione delle donne al processo decisionale*, European Commission, DGV, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità Europee, Lussemburgo.
- LEMKE C. (1994), *Women and Politics: The New Federal Republic of Germany*, in NELSON B.J.-CHOWDHURY N.(eds.), *Women and Politics Worldwide*, Yale University Press, New Haven-London.
- LIPOVETSKY G. (1997), *La troisième femme. Permanence et révolution du féminin*, Gallimard, Paris.
- LOVENDUSKI J.,
- (1986), *Women and European Politics*, Wheatsheaf, Brighton.
 - (1993), *Introduction: the Dynamics of Gender and Party*, in LOVENDUSKI J.-NORRIS P. (eds.), cit.
- LOVENDUSKI J.-NORRIS P. (eds.) (1993), *Gender and Party Politics*, Sage Publications, London.
- LUCIANO A. (1993), *Tornei. Donne e uomini in carriera*, Etas Libri, Milano.
- LUCIANO A.-DI MONACO R.-OLAGNERO M.-PILUTTI S. (1996), *Decifrare le differenze. Strumenti di analisi per nuove politiche di parità tra donne e uomini*, Franco Angeli Editore, Milano.
- MATLAND R. (1995), *How the Election System has Helped Women Close the Representation Gap*, in KARVONEN L.-SELLE P. (eds.), cit.
- MCBRIDE STETSON D.-MAZUR A. (1995) (eds.), *Comparative State Feminism*, Sage Publications, CA.
- MOLTO M.T.-DOMINGO T. (1997), *The State of the Art of the Situation of Women in the Labour Market in the Southern Countries*, dattiloscritto presentato al seminario organizzato dalla DG V a Bruxelles il 21-23 maggio.
- MOSCATI R. (a cura di) (1997), *Chi governa l'Università?*, Liguori, Napoli.
- MOSSUZ-LAVAU J. (1994), *Les francaises et la politique*, Editions Odile Jacob, Paris.
- NOBLE J. (1992), *A World Without Women: the Christian Clerical Culture of*

Western Science, [trad. it. *Un mondo senza donne. Le donne e la scienza occidentale*, Einaudi, Torino 1994].

NORRIS P. (1993), *Conclusions: Comparing Legislative Recruitment*, in LOVENDUSKI J.-NORRIS P. (eds.).

OUTSHOORN J. (1992), *Women and Politics in The Netherlands: A Review of the Literature* in "European Journal of Political Research", 21, Kluwer Academic Publishers.

PANTELIDOU MALOUTAS M. (1997), *State of the Art Study of Research on Women in Decision Making*, Preliminary Report (dattiloscritto).

PATEMAN C. (1988), *The Sexual Contract*, Stanford University Press, Stanford.

PICCHIO A. (1992), *Social Reproduction: the Political Economy of the Labour Market*, Cambridge University Press.

PINTASILGO M. (1996), *La Démocratie Paritaire: une nouvelle intelligence dans les rapports sociaux*, in *Les enjeux de la Grande Europe: le Conseil de l'Europe et la Sécurité Démocratique*, Conseil de l'Europe, Strasbourg 1996.

PYLE J. (1990), *The State and Women in the Economy: Lessons from Sex Discrimination in the Republic of Ireland*, State University of New York Press, Albany.

RAAUM N. C. (1995), *The Political Representation of Women: A Bird's Eye View*, in KARVONEN L.-SELLE P. (eds.), cit.

RANDALL V. (1982), *Women and Politics*, Macmillan, London.

ROSSILLI M.G. (1997), *The European Community's Policy on the Equality of Women. From the Treaty of Rome to the Present*, in "The European Journal of Women's Studies", vol. 4, pp. 63-82.

RUBERY J.-FAGAN C. (1993), *Occupational Segregation of Women and Men in the European Community*, in "Social Europe", Suppl. n. 3.

RULE W.-ZIMMERMANN J. F. (eds.) (1994), *Electoral System. Their Impact on Minorities and Women*, Westport.

SAINSBURY D. (1993), *The Politics of Increased Women's Representation: the Swedish Case*, in LOVENDUSKI J.-NORRIS P. (eds.).

SCHUNTER-KLEEMAN S., (1995), *Welfare States and Family Policies in the EU Countries*, in "NORA", n. 2, pp. 74-86.

SEELAND S. (1997), *State of the Art Study of Research on Women's Participation in European Political, Social and Economic Decision-Making*, German (mimeo).

SIIM B. (1994), *Engendering Democracy: Social Citizenship and Political Participation for Women in Scandinavia*, in "Social Politics", vol. 3.

SKARD T.-HAAVIO MANNILA E. (1983), *Women in Parliament*, in HAAVIO-MANNILA E. et al. (eds.), cit.

SKJEIE H.,

- (1993), *Ending the Male Political Hegemony: The Norwegian Experience* in LOVENDUSKI J.-NORRIS P. (eds.), cit.

- (1997), *State of the Art Report: Research on Women in Political, Social and Economic Decision-making, Norway* (mimeo).

STIVER LIE S.-O'LEARY V. (eds.) (1990), *Storming the Tower. Women in the Academic World*, London, Kogan Page.

TAVARES DA SILVA M.R. (1997), *Overview: State of the Art Study of Research on Women in Political, Economic and Social Decision-Making in Europe, Portugal*, Final Report (mimeo).

THRELFALL M. (1996), *Feminist Politics and Social Change in Spain*, in THRELFALL M. (ed.), *Mapping the Women's Movement*, Verso, London-New York.

UNIONE EUROPEA (1995), *L'occupazione in Europa (1994)*, Bruxelles.

VALENTINI C. (1997), *Le donne fanno paura*, Il Saggiatore, Milano.

VAN DER ROS J. (1994), *Norway. The State and Women: A Troubled Relationship in Norway*, in NELSON B.J.-CHOWDHURY N. (eds.).

DE VILLOTA P.-FERRARI I. (1997), *Los efectos del sistema fiscal sobre el trabajo de las mujeres: el caso español*, Gaceta Fiscal, n. 152, pp. 65-89.

WALBY S. (1989), *Theorizing Patriarchy*, in "Sociology", nn. 213/214.

WATSON J.D. (1968), *The Double Helix*, New York, Atheneum.

WEBER-HASSEMER C. (1995), *Chancengleichheit für Frauen in der Justiz*, Hessisches Ministerium der Justiz, Wiesbaden.

WILD G. (1984), *Women and Legal Career in Germany*, in "Comparative Law Yearbook".

WUJAMME N.-ANASAGASTI M. (1997), *Women in Decision Making in the Judicial Process*, European Commission, Brussels (mimeo).

ZINCONI G.,

- (1985), *Gruppi sociali e sistemi politici: il caso donne*, Franco Angeli Editore, Milano.

- (1988), *Regole di conversione e opportunità di rappresentanza*, in BOCCIA M.L.-PERETTI I., *Il dilemma della rappresentanza*, supplemento al n. 1 di "Democrazia e Diritto", pp. 81-97.

ZUCKERMAN H.-COLE J.-BRUER J.T. (1991) (eds.), *The Outer Circle. Women in the Scientific Community*, New York, Norton & C..

APPENDICE

DONNE NELLE POSIZIONI DECISIONALI IN ITALIA (1991)

Tabella 1/A

AGRICOLTURA CACCIA E PESCA

Professioni

A/B

<u>1. LEGISLATORI, DIRIGENTI ED IMPRENDITORI</u>	donne	2829
	%	23.2
11. CORPI LEGISLAT., DIRIG. AMM. PUBBL. AMM.	donne	
	%	
111 Organismi di governo	donne	
	%	
112/113 Dirigenti di governo e magistratura	donne	
	%	
114 Dirig. organ. collett. inter. e nazioni.	donne	
	%	
12. DIRIGENTI DI AZIENDE PRIVATE	donne	2829
	%	23.2
121 Imprend. e amministratori	donne	2063
	%	25.3
122 Dirigenti e direttori	donne	766
	%	18.9
<u>2. PROFESSIONI INTELLETTUALI E SCIENTIFICHE</u>	donne	2319
	%	29.7
21. SPECIAL. SCIENZE MATEM., FISICHE, NATUR.	donne	158
	%	24.8
22. INGEGNERI E ARCHITETTI	donne	34
	%	12.1
221 Ingegneri	donne	1
	%	0.7
222 Architetti, urbanisti, ecc.	donne	33
	%	23.6

Fonte: ISTAT, 13° Censimento Generale della Popolazione, Italia, 1991.

A/B: Agricoltura, pesca e caccia; C: Estr. minerali; D: Attiv. manifatturiere; E: Elettricità, acqua, gas;

INDUSTRIA				COMMERCIO		TRASPORTI, COMUNICAZ.
C	D	E	F	G	H	I
101	22858	168	4214	9879	5375	4054
6.7	13.5	6.7	6.6	16.9	29.5	14.1
101	2285	168	4214	9879	5375	4054
6.7	13.5	6.7	6.6	16.9	29.5	14.1
68	14926	73	3021	6285	2490	1870
9.5	17.3	1.1	6.2	18.3	32.7	17.6
33	7932	95	1193	3594	2885	2184
4.4	9.5	5.1	7.7	14.9	27.2	12.1
189	14973	872	1871	3430	14	3634
13.5	18.5	13.2	12.5	20.9	25.5	19.1
66	3097	171	152	546	-	615
13.6	17.9	15.2	14.6	20.2	-	18.5
20	606	54	587	18	-	137
6.3	3.8	2.7	7.1	1.6	-	4.8
13	361	44	137	18	-	80
4.5	2.6	2.3	2.3	1.6	-	3.3
7	245	10	450	-	-	57
23.3	14.6	8.6	20.3	-	-	13.5

F: Costruzioni; G: Comm. ingrosso e dettaglio; H: Alberghi e ristor.; I: Trasporti, comunicazioni.

(segue Tabella 1/A)

Professioni		CREDITO, ASSIC., SERV. IMPRESE	
		J	K
1. LEGISLATORI, DIRIGENTI ED IMPRENDITORI	donne	2804	8231
	%	7.3	23.7
11. CORPI LEGISL., DIRIG. AMM. PUBBL. AMM.	donne		
	%		
111 Organismi di governo	donne		
	%		
112/113 Dirigenti di governo e magistratura	donne		
	%		
114 Dirig. organ. collett. inter. nazionali	donne		
	%		
 12. DIRIGENTI DI AZIENDE PRIVATE	donne	2804	8231
	%	7.3	23.7
121 Imprend. e amministratori	donne	875	4686
	%	17.0	26.5
122 Dirigenti e direttori	donne	1929	3545
	%	5.8	20.7
 2. PROFESSIONI INTELLETTUALI E SCIENTIFICHE	donne	4421	58398
	%	18.9	22.2
21. SPECIAL. SCIENZE MATEM., FISICHE, NATUR.	donne	705	3858
	%	18.8	23.1
22. INGEGNERI E ARCHITETTI	donne	74	9042
	%	7.6	15.1
221 Ingegneri	donne	10	832
	%	3.3	3.2
222 Architetti, urbanisti, ecc.	donne	64	8210
	%	11.8	24.0

Fonte: Istat, 13° Censimento Generale della Popolazione. Italia, 1991

J: Interm. monet. e finanz.; K: Att. immob.; informatica, ricerca; L: Pubbl. Ammin., difesa; M: Istruzione;

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, SERVIZI PUBBLICI E PRIVATI						TOTALE
L	M	N	O	P	Q	
7893	10440	4648	3784	-	22	87300
16.9	43.2	28.1	23.8	-	19.8	16.4
7893	4670	2132	693	-	22	15410
16.9	32.1	18.9	11.9	-	19.8	19.7
197	197					
17.3	17.3					
7255	4670	1714	44	-	-	13683
16.6	32.1	16.5	36.9	-	-	19.9
441	-	418	649	-	22	1530
23.7	-	47.1	11.4	-	19.8	17.9
-	5770	2516	3091	-	-	71890
-	59.9	47.6	30.6	-	-	15.9
-	3305	1194	1721	-	-	42577
-	61.1	48.4	31.1	-	-	18.3
-	2465	1322	1370	-	-	29313
-	58.6	47.0	30.0	-	-	13.3
47177	302623	53921	28465	-	516	522823
33.4	61.5	26.7	28.9	-	39.3	38.3
2133	-	2830	350	-	22	14703
33.5	-	45.8	26.6	-	18.0	24.1
1317	-	112	86	-	8	12095
14.4	-	19.3	15.9	-	10.7	11.9
133	-	17	9	-	2	1657
2.9	-	6.2	3.1	-	3.6	2.9
1184	-	95	77	-	6	10438
26.1	-	31.1	30.8	-	30.0	23.5

N: Sanità, serv. sociali; O: Servizi pubbl., sociali, personali; P: Servizi domestici; Q: Organ. Extraterritoriali.

Tabella 1/B

AGRICOLTURA CACCIA E PESCA		
Professioni.		A/B
23. SPECIALISTI IN SCIENZE DELLA VITA	donne	1342
	%	31.1
24. SPECIALISTI DELLA SALUTE	donne	42
	%	24.4
(di cui): Medici generici	donne	42
	%	24.4
25. SPECIALISTI IN SCIENZE DELL'UOMO	donne	743
	%	30.9
251 Scienze ammin., commerc., bancarie	donne	556
	%	26.9
252 Scienze giuridiche	donne	16
	%	21.3
253 Scienze sociali	donne	171
	%	66.0
254-58 Altro (1)	donne	
	%	
26. DOCENTI E ASSIMILATI	donne	
	%	
261/2 Docenti universitari, ricercatori, tecnici laureati	donne	
	%	
263/4 Professori di scuola media e second. superiore	donne	
	%	
265 Altri specialisti nell'educazione	donne	
	%	
3. PROFESSIONI INTERMEDIE	donne	6476
	%	29.8
4. PROFESSIONI ESECUTIVE RELATIVE ALL'AMMINISTR. E GESTIONE	donne	7294
	%	46.1

Fonte: ISTAT, 13° Censimento Generale della Popolazione, Italia, 1991.

A/B: Agricoltura, pesca e caccia; C: Estr. minerali; D: Attiv. manifatturiere; E: Elettricità, acqua, gas; F: Costruzioni.

(1) Discipline linguist.-letterarie, artistico-figurative, espressive, sportive, religiose e teologiche.

INDUSTRIA				COMMERCIO		TRASPORTI, COMUNICAZ.
C	D	E	F	G	H	I
38	5713	183	-	664	-	-
28.4	26.7	41.3	-	29.1	-	-
3	294	7	75	68	14	101
17.6	25.9	21.9	23.2	29.3	25.5	30.0
3	294	7	75	68	14	101
17.6	25.9	21.9	23.2	29.3	25.5	30.0
62	5263	457	1057	134	-	2781
14.0	20.6	15.4	19.7	21.2	-	22.2
48	4053	354	691	2134	-	2487
12.4	17.7	13.4	14.8	21.2	-	21.1
4	166	53	71	-	-	87
12.9	24.9	23.2	26.8	-	-	6.6
10	1044	50	295	-	-	207
41.6	51.2	48.1	65.8	-	-	50.9
1365	168997	6217	27362	80439	6445	33919
23.2	29.6	15.9	24.2	25.7	45.5	19.8
1661	230356	12044	30946	87613	7535	103979
39.9	49.2	34.0	52.6	49.3	55.2	41.7

Comm. ingrosso e dettaglio; H: Alberghi e ristor.; I: Trasporti, comunicazioni.

(segue Tabella 1/B)

Professioni		CREDITO, ASSIC., SERV. IMPRESA	
		J	K
23. SPECIALISTI IN SCIENZE DELLA VITA	donne	732	2022
	%	36.6	34.8
24. SPECIALISTI DELLA SALUTE	donne	55	104
	%	31.2	25.9
(di cui): Medici generici	donne	55	104
	%	31.2	25.9
25. SPECIALISTI IN SCIENZE DELL'UOMO	donne	2855	43228
	%	17.4	24.0
251 Scienze amministr., commerc., bancarie	donne	2097	18827
	%	15.4	22.6
252 Scienze giuridiche	donne	333	10945
	%	22.8	19.5
253 Scienze sociali	donne	425	1429
	%	31.7	47.9
254-58 Altro (1)	donne	-	12027
	%	-	29.5
26. DOCENTI E ASSIMILATI	donne	-	144
	%		36.7
261/2 Docenti universitari, ricercatori, tecnici laureati	donne		
	%		
263/4 Professori di scuola media e second. superiore	donne		
	%		
265 Altri specialisti nell'educazione	donne		144
	%		36.7
3. PROFESSIONI INTERMEDIE	donne	70909	141801
	%	29.3	36.5
4. PROFESSIONI ESECUTIVE RELATIVE ALL' AMMINISTR. E GESTIONE	donne	104159	141615
	%	44.2	75.1

Fonte: Istat, 13° Censimento Generale della Popolazione. Italia, 1991

J: Interm. monet. e finanz.; K: Att. immob.; informatica, ricerca; L: Pubbl. Ammin., difesa; M: Istruzione;

(1) Discipline linguist.-letterarie, artistico-figurative, espressive, sportive, religiose e teologiche.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, SERVIZI PUBBLICI E PRIVATI						TOTALE
L	M	N	O	P	Q	
4204	-	9291	168	-	21	24378
36.9	-	47.6	27.3	-	28.8	35.9
3316	281	39326	75	-	2	43763
27.4	24.3	23.3	27.6	-	28.6	23.5
3316	281	18549	75	-	2	22986
27.4	24.3	22.2	27.6	-	28.6	23.0
34987	6483	1813	27754	-	463	130080
35.2	55.4	39.8	30.2	-	44.7	28.0
20826	5693	1813	3322	-	197	63098
30.9	55.9	39.8	27.3	-	36.4	25.6
2146	-	-	93	-	3	13917
23.7	-	-	25.3	-	23.1	20.3
2736	-	-	139	-	43	6549
63.3	-	-	47.3	-	44.8	53.2
9279	790	-	24200	-	220	46516
49.8	51.9	-	30.6	-	57.1	33.8
1220	295859	549	32	-	-	297804
42.4	61.7	50.0	34.0	-	-	61.6
	13117	-	-	-	-	13117
	30.9	-	-	-	-	30.9
	277285	-	-	-	-	277285
	65.1	-	-	-	-	65.1
1220	5457	549	32	-	-	7402
42.4	52.3	50.0	34.0	-	-	49.7
156217	398480	300698	35722	-	859	1455689
49.4	83.8	64.8	48.9	-	50.9	45.3
230907	67085	43968	42061	1	1572	1112796
53.8	64.1	69.7	61.1	33.3	59.0	52.6

N: Sanità, serv. sociali; O: Servizi pubbl., sociali, personali; P: Servizi domestici; Q: Organ. Extraterritoriali.

Tabella 1/C
AGRICOLTURA CACCIA E PESCA
Professioni.

		A/B
<u>5. PROFESS. RELATIVE A VENDITE E AI SERVIZI PER LE FAMIGLIE</u>	donne %	250 38.3
<u>6. AGRICOLTORI E LAVORAT. AGRICOLI E ADDETTI PESCA E CACCIA</u>	donne %	309323 29.9
<u>7. ARTIGIANI E OPERAI SPECIALIZZATI</u>	donne %	16371 38.8
<u>8. CONDUTTORI IMPIANTI. OPERATORI MACCHINARI E OPERAI MONTAGGIO INDISTR.</u>	donne %	7493 16.8
<u>9. PERSONALE NON QUALIFICATO</u>	donne %	237063 52.6
<u>10. FORZE ARMATE</u>	donne %	
TOTALE	donne %	589418 36.2

Fonte: ISTAT, 13° Censimento Generale della Popolazione, Italia, 1991.

A/B: Agricoltura, pesca e caccia; C: Estr. minerali; D: Attiv. manifatturiere; E: Elettricità, acqua, gas; F: Costruzioni

INDUSTRIA				COMMERCIO		TRASPORTI, COMUNICAZ.
C	D	E	F	G	H	I
		1777		884282	330637	3794
		22.2		48.2	45.5	29.2
1476	765043	1447	30449	14847	627	7782
6.4	29.7	2.8	2.4	3.9	41.5	8.7
466	454185	742	7578	33909	612	15313
3.0	32.9	3.5	6.2	25.5	40.1	3.2
311	84483	1123	9695	46586	16196	22671
9.0	31.8	8.7	4.5	23.8	50.3	14.9
5569	1740895	24390	112115	1163962	368359	211034
10.1	31.6	13.7	6.0	37.4	45.6	17.6

G: Comm. ingrosso e dettaglio; H: Alberghi e ristor.; I: Trasporti, comunicazioni.

(segue Tabella C/1)

Professioni		CREDITO, ASSIC., SERV. IMPRESE	
		J	K
<u>5. PROFESS. RELATIVE A VENDITE E SERVIZI ALLE FAMIGLIE</u>	donne %	- 38.8	41353 19.5
<u>6. AGRICOLTORI E LAVORATORI AGRICOLI E ADDETTI PESCA E CACCIA</u>	donne %		
<u>7. ARTIGIANI E OPERAI SPECIALIZZATI</u>	donne %	4113 41.2	9872 35.9
<u>8. CONDUTTORI DI IMPIANTI. OPERATORI MACCHINARI E OPERAI MONTAGGIO INDUSTRI.</u>	donne %	6134 38.9	23059 46.1
<u>9. PERSONALE NON QUALIFICATO</u>	donne %	3833 18.7	96925 61.9
<u>10. FORZE ARMATE</u>	donne %		
TOTALE	donne %	196373 33.5	521254 42.9

Fonte: ISTAT, 13° Censimento Generale della Popolazione, Italia, 1991.

J: Intern. monet. e finanz.; K: Att. immob.; informatica, ricerca; L: Pubbl. Ammin., difesa; M: Istruzione;

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, SERVIZI PUBBLICI E PRIVATI						TOTALE
L	M	N	O	P	Q	
71925 68.3	19497 72.3	89634 61.3	215140 77.8	21002 -	- 46.8	1679291
						309323 29.9
17773 20.9	15118 65.1	18852 48.9	11260 33.5	- -	51 20.8	915081 19.7
9870 13.8	33876 62.2	11143 46.0	6124 21.9	- -	96 18.5	610600 25.1
30264 21.9	124552 59.7	43954 60.3	24974 30.6	94301 70.5	115 23.3	837046 39.1
55 0.02						55 0.02
572081 30.9	971671 68.9	566818 56.4	367530 49.2	115304 71.7	3231 45.9	7530004 35.3

N: Sanità, serv. sociali; O: Servizi pubbl., sociali, personali; P: Servizi domestici; Q: Organ. Extraterritoriali.

Indice delle tabelle e delle figure

Capitolo Primo

DONNE AL VERTICE DELLA SOCIETÀ NEI PAESI EUROPEI

Tabelle

1. La partecipazione delle donne americane al lavoro dal 1970 al 1995 per età ed istruzione	22
2. Confronto tra le retribuzioni femminili e maschili per età ed istruzione (1969-1994)	24
3. Occupazione per gruppi di professioni (1992)	36
3bis. Quota delle donne in ogni gruppo di professioni (1992)	38
4. ITALIA. Retribuzioni lorde annue dei dirigenti delle aziende private per sesso e settori di attività (1996)	41
5. GERMANIA. Classi di retribuzione dei dirigenti di imprese private tedesche (1991)	42
6. Partecipazione delle donne nella Pubblica Amministrazione degli Stati dell'Unione Europea	47
7. Dirigenti per qualifica nei principali comparti della Pubblica Amministrazione in Italia	48
8. Dirigenti nelle Amministrazioni regionali e comunali in Italia	51
9. La presenza delle donne nel sistema giudiziario tedesco	53
10. Donne managers nell'Unione Europea	62
11. L'occupazione femminile in 86 organizzazioni europee che avevano svolto azioni positive (1988)	64
12. Dirigenti distinti nelle Agenzie pubblicitarie, Case editrici e Concessionari di pubblicità in Italia	66
13. Posizioni dirigenziali nelle redazioni, per tipo di testata in Italia	67
14. Capiredattori e Direttori di settimanali, per tipologia di testata in Italia	68
15. Posizioni dirigenziali nelle redazioni dei maggiori gruppi televisivi italiani	68
16. Persone che ricoprono una carica nelle imprese con oltre 99 addetti in Italia	73
17. Donne con carica d'impresa per tipo di carica e settore di attività in Italia	73

Figure

1. Tasso di attività femminile nei paesi europei (1985-1996)	28
2. Tasso di attività per classi di età al 1996	30
3. Variazione dell'occupazione per giuristi, professionisti e tecnici negli Stati membri (1992-1994)	33
4. Professioni di donne e uomini nell'Unione Europea (1992 e 1994)	35
5. Proporzioni di donne e uomini in occupazioni atipiche (1989 e 1994)	39

Capitolo Secondo

DONNE NEI POSTI DI DECISIONE POLITICA IN EUROPA

Tabelle

1. Presenza delle donne nei Parlamenti nazionali degli Stati dell'Unione Europea e della Norvegia e anno di acquisizione del diritto di voto	88
2. Presenza delle donne nei Governi negli Stati membri dell'Unione Europea e della Norvegia	89
3. La partecipazione delle donne nei Consigli regionali dei paesi membri della Comunità Europea	91

4. La partecipazione delle donne ai Governi regionali dei paesi membri della Comunità Europea	91
5. La partecipazione delle donne nelle Amministrazioni provinciali dei paesi membri della Comunità Europea	92
6. La partecipazione delle donne nelle Amministrazioni comunali dei paesi membri della Comunità Europea	93
7. Presenza delle donne nei Consigli e nelle Giunte regionali, nei Consigli comunali e fra i Sindaci, in Italia (1988)	94
8. Donne candidate ed elette al Parlamento Europeo dal 1979 al 1994	95
9. Presenza delle donne nel Parlamento Europeo nei Gruppi Parlamentari	97
10. Donne membri della Camera dei Deputati per Gruppi Parlamentari in Italia (1996)	130
11. Donne membri del Senato per Gruppi Parlamentari in Italia (1996)	130

Figura

1. Presenza delle donne nei Parlamenti nazionali e nei Governi degli Stati membri dell'Unione Europea e della Norvegia	90
--	----

Capitolo Terzo

MODELLI DI PAESE A CONFRONTO

Tabelle

1. Diseguaglianze di genere nello sviluppo e nel potere nei paesi europei	150
2. Occupazione femminile in alcuni settori di attività economica ai censimenti dal 1901 al 1991	184

Figure

1. La relazione tra la presenza delle donne nelle posizioni decisionali della politica e dell'economia nei paesi europei	153
2. La relazione tra la rappresentanza parlamentare delle donne e la loro partecipazione al mercato del lavoro nei paesi europei	153
3. La relazione tra la presenza delle donne alla base e al vertice delle organizzazioni economiche nei paesi europei	154
4. La relazione fra la quota di donne con istruzione superiore e la rappresentanza parlamentare femminile nei paesi europei	156
5. La relazione fra la presenza di donne nelle posizioni decisionali dell'economia e la quota di donne con istruzione superiore nei paesi europei	156
6. Graduatoria dei paesi europei rispetto ai tassi di attività e alla presenza parlamentare negli anni 1990	169

Capitolo Quarto

CONSIDERAZIONI FINALI

Tabella

1. Tassi di attività per livello di istruzione, presenza di figli (1991) e stato civile (1992) delle donne da 20 a 39 anni	194
--	-----

APPENDICE

Tabella

1/A,B,C Donne nelle posizioni decisionali in Italia (1991)	218
--	-----

*Finito di stampare nel giugno del 1999
dalle Grafiche Tevere con il coordinamento tecnico
del Centro Stampa di Città di Castello (Perugia)
Realizzazione grafica Interactive/R. Cervasio*

27. Fabbri, Pastore, *Architetture per il Terzo Millennio. Ipotesi e tendenze*.
28. Cainarca, Colombo, Mariotti, *Nuove tecnologie ed occupazione*.
29. Solito, *Italia allo sportello. Alla ricerca di una cultura del servizio*.
30. Losano, *Saggio sui fondamenti tecnologici della democrazia*.
31. il Campo, *La professione giornalistica in Italia. Anno secondo: 1990-1991*.
32. Lévêque, *L'autonomia al bivio. La Valle d'Aosta fra ricchezza finanziaria e fragilità economica*.
33. Fulcheri, Novara, *Stress e manager*.
34. Bechelloni, Buonanno, *Quotidiani in mutazione*.
35. Mariotti, *Tecnologie dell'informazione ed innovazione nei servizi. Il caso del settore bancario*.
36. Sapelli, *L'impresa e la democrazia: separatezza e funzione*.
37. Bechelloni, Buonanno, *Televisione e valori*.
38. Ranci, Vanoli, *Beni pubblici e virtù private*.
39. Fabbri, Muratore Fabbri, Sacco, Za, *Dall'utopia alla politica*.
40. Michelsons, Rossi, *Mercati dei capitali, social networks e piccola impresa*.
41. Fornengo, Rey, *I servizi locali tra pubblico e privato*.
42. Silva, *La tutela del consumatore tra mercato e regolamentazione*.
43. Mariotti, *Mercati verticali organizzati e tecnologie dell'informazione. L'evoluzione dei rapporti di fornitura*.
44. Santamaita, *Non di solo pane. Lo sviluppo, la società, l'educazione nel pensiero di Giorgio Ceriani Sebregondi*.
45. Fornengo, Guadagnini, *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa*.

